

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan dan kegiatan alamiah bagi keberlangsungan manusia yang membutuhkan penanganan dan pengelolaan yang tepat dan profesional, terencana, terprogram dan memiliki tujuan yang jelas sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pendidikan harus dilaksanakan sesuai dengan basis budaya di mana peserta didik berada. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus.¹ Dengan demikian supervisi adalah cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia seperti guru.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.² Berkaitan dengan tugas profesi, untuk pelaksanaan tugas mendidik sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi. Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.³ Guru dengan berbagai alasan dan latar belakangnya menjadi sangat sibuk sehingga tidak jarang yang mengingot terhadap tujuan pendidikan yang menjadi kewajiban dan tugas pokok mereka. Seringkali kesejahteraan yang kurang atau gaji yang rendah menjadi alasan bagi sebagian guru untuk menyepelkan tugas utama yaitu

¹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 1.

² Nadhirin, *Supervisi Pendidikan Integratif Berbasis Budaya*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm. 1.

³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Ar Ruzz Media, Yogyakarta, 2010, hlm. 5.

mengajar sekaligus mendidik siswa. Guru hanya sebagai penyampai materi yang berupa fakta-fakta yang kering yang tidak bermakna karena guru menyang belajar lebih dulu semalam dari pada siswanya. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang sangat cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.⁴ Itulah sebabnya ulasan mengenai perlunya supervisi pendidikan itu bertolak dari keyakinan dasar bahwa guru adalah suatu profesi.

Guru dengan tingkat kualitas kemampuannya dalam membelajarkan peserta didik inilah yang menyebabkan tingginya kualitas pembelajaran, sehingga berdampak kepada tingginya kualitas lembaga pendidikan di sekolah. Guru merupakan penyebab tingginya mutu sekolah. Sekolah yang ditangani guru yang berkualitas akan mempertinggi mutu lembaganya. Program yang canggih akan tetap membisu, akan tetap tidak bermakna dan hanya merupakan dokumen yang indah dalam bentuk visi dan misi.⁵ Peningkatan mutu pembelajaran dicapai dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru yang melaksanakannya, mereka dibina supaya menjalankan tugas dengan efektif. Mereka dibina agar kecakapan dan kesanggupan yang mereka miliki dicurahkan sepenuhnya untuk meningkatkan proses belajar peserta didik di kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuannya dikembangkan, seluruh potensinya dimanfaatkan untuk menangani pembelajar. Sesungguhnya guru-guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh

⁴ *Ibid.*, hlm. 1.

rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku supervisor ataupun pimpinan sekolah maupun seniornya.

Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan.⁶ Kesadaran bekerja yang tulus dalam menjalankan tugas mengajar itulah yang nampak dalam kegiatan belajar peserta didik, sehingga secara berkelanjutan akan meningkatkan mutunya. Peningkatan sumber daya guru bisa dilaksanakan dengan bantuan supervisor yaitu orang atau instansi yang melaksanakan kegiatan supervisi terhadap guru. Kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran. Sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif.⁷ Setiap sekolah memiliki tingkat perkembangan guru-guru yang bervariasi mulai dari yang rendah, sedang sampai yang tinggi prestasinya, sehingga tidak mudah supervisor (kepala sekolah) dalam melaksanakan kepemimpinan pembelajaran secara

⁶ Riduwan, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah*, ALFABETA, Bandung, 2010, hlm. 39.

⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hlm. 111.

efektif. Jika seorang guru atau sekelompok guru akan disupervisi, maka supervisor harus memperhatikan tingkat perkembangan masing-masing guru.

Guru berada pada kuadran mana sehingga ditentukan perilaku yang cocok bagi guru tersebut. Hal ini dimaksud agar supervisor tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi guru sebab mereka sudah dipahami perilakunya. Supervisor akan mengalami kesulitan jika semua guru disamakan strateginya baik guru yang berada pada kuadran maupun berada pada kuadran IV (guru profesional). Selama ini banyak perbedaan persepsi dan keberadaan pengawas disekolah terkadang kurang mendapat respon positif guru yang akan di supervisi disebabkan karena kekurangmampuan pengawas mengidentifikasi perilaku setiap gurunya.⁸ Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivitasnya dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik.⁹ Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan.

Supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru lebih menjadi puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemilihan perilaku dalam pelaksanaan supervisi atau supervisor tidak hanya berdasar pada dua variabel saja, melainkan banyak indikator-indikator yang mempengaruhi perilakunya dalam pembelajaran. Pengawas sebagai gurunya guru dituntut memperluas wawasannya dalam membimbing guru, seperti

⁸ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran Dalam Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, ALFABETA, Bandung, 2012, hlm. 41.

⁹ Kadim Masong, *Op. Cit.*, hlm. 41.

halnya seorang guru dapat mempengaruhi perkembangan perilaku peserta didiknya.

Madrasah Ibtidaiyah Fatkhul Ulum Pelang ini merupakan salah satu Madrasah yang menggunakan pendekatan non direktif untuk membina guru-guru dalam meningkatkan mutu kualitas yang dimilikinya. Kepala Madrasah menganggapnya sebagai guru yang sudah bisa dikatakan profesional dan mampu memecahkan masalahnya sendiri, tetapi di sini Kepala Madrasah masih mengawasi perilaku guru untuk meminimalisir kekurangan-kekurangan yang dimiliki guru yang berada di madrasah tersebut seperti bagi guru-guru yang tidak S1 atau yang sudah S1 tetapi tidak sesuai dengan bidangnya dituntut untuk kuliyah lagi sesuai dengan bidangnya.

Supervisor memberikan bantuan layanan dengan cara mengevaluasi guru dengan menggunakan pendekatan non direktif agar dapat mengetahui kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru tersebut. Dan supervisor ingin membantu guru tersebut agar proses pembelajarannya itu lancar.¹⁰ monitoring Kepala Madrasah di luar kelas serta supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan yang dimiliki guru. Tetapi terlebih dahulu mendengarkan aktif apa yang dikeluhkan guru, dan supervisor mencari alternatif jawaban untuk memecahkan masalah guru.¹¹ sebelumnya Padahal supervisor telah mengetahui terlebih dahulu masalah-masalah yang dimiliki guru seperti di kelas V ada peserta didik yang kesulitan dalam memahami pembelajaran yang telah disampaikan guru, tetapi guru tersebut tidak bisa menyelesaikan masalah tersebut dan apa alasan siswa tersebut tidak dapat mengikuti pembelajaran yang di ajarkan sehingga supervisor mencoba mendengarkan dan memahami apa yang telah dialami guru tersebut sehingga supervisor tersebut bisa memberikan layanan sesuai dengan kebutuhan guru tersebut.

¹⁰ Hasil Wawancara Abdul Rozak (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara), 26 Mei 2016.

¹¹ Hasil Observasi di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara), 26 Mei 2016.

Pendekatan dan perilaku serta tehnik yang diterapkan dalam memberi supervisi kepada guru-guru berdasarkan prototipe guru. Bila guru profesional maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan non direktif. Yang mana perilaku supervior ini hanya mendengarkan, memberanikan, menjelaskan, menyajikan, memecahkan masalah, tehnik yang diterapkan adalah dialog dan mendengarkan aktif.¹² Guru kelas yang dibebani dengan tugas-tugas sebagai seorang guru pastinya memiliki berbagai masalah dalam menjalankan tugas tersebut. Oleh karena itu, supervisi kepala madrasah sangat dibutuhkan sebagai upaya bantuan atau layanan yang diberikan oleh pemimpin guna membantu guru menyelesaikan masalahnya. Namun dengan perbedaan pemilihan supervisi dari pemimpin dahulu dengan pemimpin sekarang apakah memberikan arti atas pelaksanaan tugas guru di madrasah ini. Kepala madrasah dan supervisor dilembaga ini harus dapat bertanggung jawab dalam mengambil keputusan serta harus konsisten dengan apa yang diputuskan.

Madrasah Ibtidaiyah ini adalah suatu lembaga formal yang memberikan pembelajaran tidak hanya umum saja melainkan pembelajaran agama dengan tujuan membimbing dan mengarahkan siswa agar dapat terbentuk menjadi seorang muslim yang dapat berkembang segala potensi yang dimilikinya sehingga mampu membedakan mana yang harus dijalankan dan mana yang harus di tinggalkan. Pembentukan karakter siswa ini gurulah yang memegang peranan penting. Maka disini diadakan supervisi untuk meningkatkan kapasitas guru dengan cara memberikan arahan dan pembinaan untuk menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan bila mana diperlukan untuk menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki sendiri.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menemukan objek permasalahan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara. Madrasah ini telah melakukan organisasi kepemimpinan yang sudah lama dari awal berdiri yaitu tahun 2008 sampai sekarang. Peneliti

¹²Kadim Masaong, *Op. Cit.*, hlm. 41.

menganggap meskipun madrasah swasta dan lokasinya di daerah terpencil tetapi masih dilaksanakan pembinaan bagi guru-guru yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dengan harapan untuk mewujudkan pengembangan mutu kualitas di suatu lembaga tersebut dan kebanyakan pandangan guru mengenai supervisi itu negatif dan jarang dilaksanakan di berbagai lembaga. Dalam hal ini di MI Fathul Ulum Pelang supervisi dianggap berpengaruh besar dalam kemajuan lembaga khususnya bagi madrasah swasta seperti MI Fathul Ulum karena dengan adanya supervisi dapat memotivasi tenaga pendidik untuk mengembangkan kualitasnya serta dalam tugasnya akan profesional dengan adanya pengawasan. Penulis akan melakukan penelitian sebagai bahan skripsi dengan judul : **"Pola Supervisi Dengan Menggunakan Pendekatan Non Direktif di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara Tahun Pelajaran 2015/2016"**

B. Fokus Penelitian

Penelitian kualitatif tidak dimulai dari sesuatu yang kosong tetapi dilakukan berdasarkan persepsi seorang terhadap adanya suatu masalah dan masalah dalam penelitian kualitatif dinamakan fokus.¹³ Dari penjelasan tersebut, fokus dalam penelitian yang akan dilakukan di madrasah, sasaran penelitiannya adalah pola supervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif yang merupakan pelayanan atau pembinaan yang di berikan oleh supervisor secara tidak langsung dalam meningkatkan mutu kualitas guru yang telah dimiliki. Lokasi yang digunakan supervisor untuk mensupervisi dan memonitoring guru yaitu di luar kelas, luar kantor guru, dalam kantor Kepala Madrasah dan di sekitar kelas guru yang akan di supervisi pada saat melakukan pembelajaran di kelas yang berada di Madrasah Ibtidaiyah Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara serta membawa lembar evaluasi pelaksanaan supervisi.

¹³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 62.

Komponen-komponen yang terkait dengan pola pelayanan dan pembinaan supervisor non direktif yaitu kepala Madrasah, guru kelas, waka kesiswaan, waka kurikulum, humas, guru bimbingan konseling dan peserta didik yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan observasi (pengamatan) bagaimana implementasi pola supervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif, karakteristik guru yang disupervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif serta respon dan sikap guru terhadap pendekatan non direktif yang dilakukan supervisor di Madrasah Ibtidaiyah Pelang Mayong Jepara. Peneliti juga wawancara serta mencari dokumentasi seperti foto kegiatan yang dilakukan supervisor pada saat monitoring guru-guru yang akan di supervisi baik di luar kelas maupun di luar kantor atau di dalam kantor. Peneliti bisa melihat secara langsung apa yang dilakukan Kepala Madrasah dalam mensupervisi guru secara tidak langsung (non direktif).

C. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, peneliti menemukan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi pola supervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif yang digunakan kepala madrasah di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara?
2. Bagaimanakah karakteristik guru yang disupervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif yang digunakan kepala madrasah di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara?
3. Bagaimanakah respon dan sikap guru terhadap pendekatan non direktif yang digunakan kepala madrasah di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya seluruh hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi pola supervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif yang digunakan kepala madrasah di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara?
2. Untuk mengetahui karakteristik guru yang disupervisi dengan menggunakan pendekatan non direktif yang digunakan kepala madrasah di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara?
3. Untuk mengetahui respon dan sikap guru terhadap pendekatan non direktif yang digunakan kepala madrasah di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan masukan kepada kepala madrasah dalam memberikan layanan dan pembinaan guru untuk meningkatkan profesionalitas guru di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara.

b. Bagi Guru

Penelitian ini untuk memberikan motivasi dan meningkatkan kapasitas guru serta pengetahuan dan strategi dalam mengajar dan mendidik di MI Fathul Ulum Pelang Mayong Jepara.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan sumbangsih pemikiran terhadap khasanah ilmu pengetahuan tentang pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor di MI.