

Optimalisasi Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor melalui Metode Mentoring di MTs N Ngemplak dan MTs Ummul Quro Kabupaten Sleman tahun 2016

Charisatuniswah

Sekolah Madya Kementerian Agama Kab. Sleman

e-Mail: charisa1962@gmail.com

Abstract

One of the roles of the head of the madrasa is as supervisors, i.e. carry out supervision of the implementation of the learning to the teacher with the aim of helping to improve competencies in learning activities with a tangible, measurable program, controlled, directional to achieve learning objectives. To view the role of head of the madrasa, this research aims to know (1) how the implementation of the role of head of the madrasa as a supervisor at MTsN Ngemplak, and MTs Ummul Quro; (2) Optimizing the role of head of the madrasa as a supervisor through mentoring in MTsN Ngemplak, and MTs Ummul Quro. This research uses research methods of action. Implemented on 1st October-April 1, 2016, using methods of mentoring that was implemented in three cycles. Data collection by using the observation, interview, and documentation. Procedure actions 1) planning, 2) supervision of the implementation of action, 3) observation, and 4) reflection. The results showed that optimizing the role of head of the madrasa as a supervisor through the mentoring method is implemented through three cycles have been successfully delivering a positive impact and has increased both in terms of planning, implementation, assessment or follow-up on the implementation of its role as a supervisor. This is evidenced by the existence of the data observations from the initial findings prior to the implementation of mentoring for MTsN Ngemplak was 63.75% and after the mentoring for 3 cycles then retrieved the value of observations 97.50%. So there is a growing method of mentoring with 33.75%. Whereas in MTs Ummul Quro, the initial findings of the observation value obtained 57.50%. Mentoring results results for 3 cycles obtained the value 87.50% observation results. So there is an increase of 30%.

Keywords: Optimization, Head Master, Supervisor, Mentoring

Abstrak

Salah satu peran Kepala Madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu melaksanakan supervisi pelaksanaan pembelajaran kepada guru dengan tujuan membantu meningkatkan kompetensinya dalam kegiatan pembelajaran dengan program yang nyata, terukur, terkontrol, terarah untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk melihat peran kepala madrasah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana pelaksanaan peran kepala madrasah sebagai

supervisor di MTsN Ngemplak, dan MTs Ummul Quro Sleman Yogyakarta; (2) Mengoptimalkan peran kepala madrasah sebagai supervisor melalui metode mentoring di MTsN Ngemplak, dan MTs Ummul Quro Sleman Madrasah tahun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan. Dilaksanakan pada tanggal 1 Pebruari - 1 April 2016, dengan menggunakan metode mentoring yang dilaksanakan dalam tiga siklus. Pengumpulan data dengan menggunakan Observasi/pengamatan, Wawancara/ interview, dan studi Dokumentasi. Prosedur tindakan 1) perencanaan, 2) pelaksanaan tindakan supervisi, 3) observasi, dan 4) refleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi peran kepala madrasah sebagai supervisor melalui metode mentoring dilaksanakan melalui tiga siklus telah berhasil memberikan dampak positif dan mengalami peningkatan baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, penilaian maupun tindak lanjut pada pelaksanaan peranannya sebagai supervisor. Hal ini dibuktikan dengan adanya data hasil observasi dari temuan awal sebelum pelaksanaan mentoring untuk MTsN Ngemplak adalah 63,75% dan setelah mentoring selama 3 siklus maka diperoleh nilai hasil observasi 97,50%. Jadi dengan metode mentoring terdapat peningkatan 33,75%. Sedangkan di MTs Ummul Quro, pada temuan awal diperoleh nilai observasi 57,50%. Hasil mentoring selama 3 siklus diperoleh nilai hasil observasi 87,50%. Jadi ada peningkatan sebesar 30%.

Kata Kunci: *Optimalisasi, Kepala Madrasah, Supervisor, Mentoring*

Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab I pasal 1 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Lebih lanjut tercantum dalam pasal 3 yang menyatakan: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut maka diperlukan personil madrasah mulai dari kepala madrasah sampai kepada penjanganya yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugasnya sehari hari. Dalam stuktur organisasi dijelaskan tugas dan kewenangan masing masing komponen madrasah yang disesuaikan dengan struktur jabatan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur

semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan di Madrasah tersebut.

Kegiatan utama pendidikan di Madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran. Budi Suhardiman (2011) menyatakan bahwa sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan. Pendidikan secara makro pada akhirnya akan bermuara pada sekolah melalui pembelajaran. Kepala Madrasah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di madrasah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, yang profesional, yang dapat menghasilkan siswa siswi yang berprestasi baik dari segi sikap, pengetahuan dan keterampilannya. Namun kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan suatu hal yang mudah, diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif sehingga dapat mewujudkan serta meningkatkan kompetensi guru.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peran kepala Madrasah sebagai supervisor. Sebagai Supervisor, yang penulis maksud dalam hal ini adalah melaksanakan supervisi pada pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang menjadi binaanya. Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, merupakan supervisi secara langsung, karena kepala madrasah mempunyai peluang waktu yang sangat besar untuk bisa bertatap muka dengan dewan guru, sehingga bila peranan kepala madrasah sebagai seorang supervisor itu terlaksana dengan baik maka akan membentuk mutu madrasah yang baik pula.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai supervisor di MTsN Ngemplak, dan MTs Ummul Quro Sleman Yogyakarta. Selanjutnya pelaksanaan pembinaan dengan menggunakan metode mentoring apakah dapat mengoptimalkan peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTsN Ngemplak dan MTs Ummul Quro di Sleman Yogyakarta tahun 2016.

Peran Kepala Madrasah

Peran Kepala Madrasah pertama dan utama meningkatkan mutu pendidikan. Proses pendidikan mulai rekrutmen siswa sampai dengan hasil belajar tidak dapat melepaskan peran Kepala Madrasah. Mulyasa (2007: 24), mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan Kepala Sekolah.

Di tingkat operasional, Kepala madrasah adalah orang yang berposisi di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu. Kepala Madrasah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan di tingkatan madrasah yang dipimpin. Tentu saja Kepala madrasah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu madrasah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Selain kepala madrasah, ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan faktor lain seperti lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun Kepala madrasah memiliki peran yang berpengaruh terhadap jalannya sistem yang ada di madrasahnyanya.

Kepemimpinan Kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan keadaan yang memungkinkan lahirnya iklim kerja. Ini juga perlu jalinan hubungan antar manusia yang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh komponen pendidikan di madrasah hendaknya dikembangkan secara terpadu dalam rangka meningkatkan hasil belajar siswa dengan menjaga kualitasnya.

Kepala madrasah lahir dari guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala madrasah. Meskipun guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala madrasah tetapi perannya merupakan orang yang paling bertanggung jawab mengenai prinsip-prinsip administrasi dan akademik pendidikan yang inovatif di madrasah.

Sebagai orang yang mendapatkan tugas tambahan tugas berarti Tupoksi Kepala madrasah tersebut tetap guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Ini maksudnya dalam suatu madrasah seorang Kepala mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Dalam hal ini, kepala madrasah memiliki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Dengan demikian, wajar memiliki peran manajemen dan akademik.

Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Istilah supervisi berasal dari dua kata, yaitu "*super*" dan "*vision*". "*Super*" artinya hebat, luar biasa baiknya (Shadily, 1984: 569), atau lebih dari yang lain, luar biasa, istimewa (Anwar, 2001: 456). Sedangkan "*vision*" artinya penglihatan, daya lihat, pandangan (Shadily, 1984: 631). Kata "*supervision*" tersebut masuk dalam penyerapan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia menjadi "*supervisi*" yang berarti pengawasan utama, pengontrolan tertinggi, penyeliaan (Shadily, 1984: 631).

Untuk melaksanakan tugas-tugas itu sebagaimana diungkapkan oleh Mulyasa (2009: 112), kepala madrasah melakukan kegiatan-kegiatan antara lain:

1. Menyusun rencana kegiatan supervisi yang dilakukan sendiri atau bersama-sama.
2. Menyediakan alat-alat/instrumen yang diperlukan untuk pelaksanaan supervisi.

3. Melaksanakan pengontrolan, pengawasan, inspeksi dan penilaian terhadap hasil pendidikan berdasar pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk menetapkan kekuatan dan kelemahan dan hasil pendidikan.
4. Mempelajari situasi belajar mengajar untuk menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan pada hasil pendidikan melalui kajian terhadap program pengajaran, alat/perlengkapan dan lingkungan sosial fisik belajar, kepribadian guru, dan keberadaan siswa.
5. Melakukan usaha-usaha perbaikan situasi belajar mengajar, baik langsung maupun tidak langsung.

Peranan kepala madrasah sebagai supervisor sangatlah penting guna meningkatkan kemampuan dan upaya perbaikan kinerja guru yang lebih baik dengan berbagai pembinaan. Adapun prinsip-prinsip supervisi yang dilakukan oleh seorang supervisor (Purwanto, 2003: 117), adalah sebagai berikut:

1. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif.
2. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
3. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
4. Supervisi harus memberikan rasa aman pada guru-guru.
5. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
6. Supervisi harus selalu menghitung kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru.
7. Supervisi tidak boleh bersifat otoriter.
8. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
9. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharap hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
10. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif

Tanggung jawab sebagai supervisor menempatkan kepala madrasah pada posisi penting dalam proses belajar mengajar. Tugas-tugas kepala madrasah selaku supervisor berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar. Kepala madrasah selaku supervisor memberikan pelayanan, bimbingan dan bantuan profesional kepada para guru agar dapat meningkatkan proses belajar mengajar sehingga mutu hasil belajar dapat ditingkatkan. Dalam kaitannya dengan peningkatan mutu, kepala madrasah membina para guru agar lebih baik dalam memberikan layanan pembelajaran.

Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Seorang kepala madrasah bisa dikatakan telah melaksanakan peran sebagai supervisor dengan baik yaitu apabila telah melaksanakan segala prosedur supervisi secara sistematis. Dikatakan sistematis karena setiap unsur-unsur yang ada dalam supervisi merupakan suatu kesatuan petunjuk yang harus dilakukan secara menyeluruh dan berurutan, tidak setengah-setengah atau sebagian saja.

Namun pada kenyataannya berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan tugas sebagai pengawas pada madrasah binaan, masih banyak Kepala madrasah yang tidak melaksanakan TUPOKSI nya dengan baik, khususnya sebagai supervisor yang merupakan peran yang sangat penting yang seharusnya dilaksanakan secara optimal. Masih banyak Kepala Madrasah belum menyusun Program Supervisi, belum melaksanakan supervisi dengan baik yang sesuai ketentuan. Bahkan banyak yang belum melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain : (1) Kepala Madrasah belum memahami pentingnya TUPOKSI sebagai Supervisor (2) Tugas Kepala Madrasah sangat kompleks sehingga tidak terfikirkan tentang penyusunan program dan pelaksanaan tugasnya sebagai supervisor.

Metode Mentoring

Mentoring berasal dari bahasa Inggris, mentor yang artinya penasehat. Mentor adalah seorang yang penuh kebijaksanaan, pandai mengajar, mendidik, membimbing, membina, melatih, dan menangani oranglain, maka perkataan mentor hingga kini digunakan dalam konteks pendidikan, bimbingan, pembinaan, dan latihan. Selanjutnya, Ingrid (2005) mengungkapkan bahwa mentoring merupakan suatu proses yang hanya diberikan untuk proses penjenjangan karir. Sedangkan Santrock (2007) menyatakann bahwa mentoring merupakan bimbingan yang diberikan melalui demonstrasi, instruksi, tantangan dan dorongan secara teratur selama periode waktu tertentu. Mentoring biasanya dilakukan oleh individu yang lebih tua untuk meningkatkan kompetensi serta karakter individu yang lebih muda. Selama proses ini berlangsung, pementor dan mentee mengembangkan suatu ikatan komitmen bersama yang melibatkan karakter emosional dan diwarnai oleh sikap hormat serta kesetiaan. Metode mentoring adalah metode yang digunakan untuk transfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain (Megginson, dkk., 2006:4). Mentoring merupakan salah satu sarana pembinaan yang didalamnya dilakukan pembelajaran (Probowati, 2013:40). Dalam pelaksanaannya peneliti datang langsung ke lapangan, dengan melakukan pengamatan, pembicaraan baik secara formal maupun informal, serta study dokumentasi, untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber data.

Selanjutnya, F. Gordon Shea (2003) mengemukakan tujuan mentoring, yaitu:

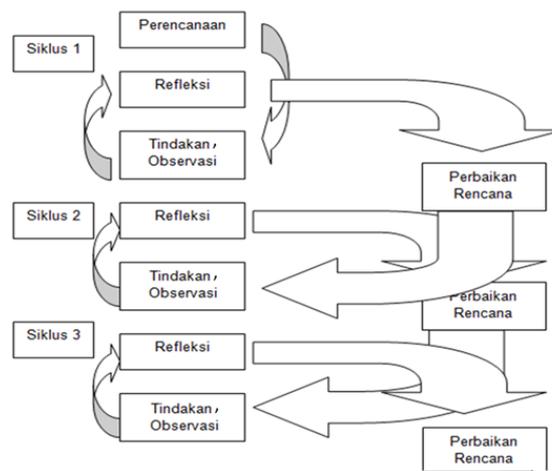
1. Memajukan minat kelompok. Pada dasarnya mentoring merupakan suatu sistem untuk menolong diri peserta mentoring itu sendiri untuk memperoleh kemajuan bersama. Sehingga program-program yang dilaksanakan dalam mentoring ini adalah bukan berdasarkan kebijakan pemimpin-pemimpin mereka di lembaga atau organisasi. Tetapi program-program tersebut dibuat atas inisiatif peserta mentoring itu sendiri. Sehingga dikatakan mentoring ini bertujuan memajukan minatnya yang kemudian membentuk program-program berdasarkan minat mereka tersebut.

2. Mengubah dan mengalihkan pengetahuan khusus yang didasarkan pada tujuannya. Yaitu mengembangkan seutuhnya dengan pertimbangan yang ideal, perspektif yang luas, dan kebijaksanaan. Sehingga seorang siswa yang mengambil pelajaran tertentu tidak menutup kemungkinan untuk dapat dirubah dan dialihkan pengetahuan khususnya, seiring dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi.
3. Mendorong peran aktif peserta mentoring. Dalam kegiatan mentoring peserta dituntut untuk memiliki peran aktif dalam hal pengembangan diri mereka dan pemecahan masalah yang dihadapinya. Sehingga peserta mentoring bukan peserta tong kosong yang harus diisi dengan air. Peserta mentoring juga dituntut untuk siap menerima dan menggunakan informasi yang diberikan atau dihasilkan melalui diskusi.
4. Menyatukan siswa dalam suatu lingkungan baru. Dengan peserta mentoring dari berbagai macam pelajaran dan tempat asal yang berbeda, sehingga mentoring ini menawarkan suatu lingkungan yang baru yang dapat mendatangkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi siswa.
5. Membantu mencapai potensi penuh peserta mentoring. Seorang mentor yang membina atau orang yang memberikan mentoring, tidak mungkin mampu menyelesaikan semua masalah yang dialami peserta mentoring, untuk mencapai potensi penuh peserta mentoring. Tetapi mentor di sini memiliki peran untuk mendengarkan permasalahan yang dihadapi peserta mentoring, membantu menjelaskan permasalahan yang dihadapinya, menolong peserta mentoring itu menemukan permasalahannya secara mandiri, serta mendorong perilaku untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki.
6. Mengembangkan persaingan. Mengembangkan persaingan baik dalam hal keahlian individu maupun adanya pengembangan persaingan yang terjadi secara kolektif. Dimulai dari adanya peningkatan produktifitas seorang siswa yang mengikuti mentoring. Ada dua aspek mentoring yang mempengaruhi mengembangkan persaingan. Aspek yang pertama, mentoring adalah suatu hal yang privasi bagi seseorang yang mengikutinya. Artinya masing-masing dari peserta mentoring ini dalam hal mengukur keberhasilannya tidak dapat diukur sama antara peserta satu dengan peserta yang lainnya. Walaupun ada penilaian keberhasilan secara umum dapat diberikan berdasarkan kriterianya. Aspek yang kedua, mentoring adalah penguasaan perilaku setiap orang yang berada dan menjadi peserta mentoring. Tentunya menjadi suatu hal yang rumit dan kompleks dari perilaku peserta mentoring yang kemudian akan dikembangkan untuk melakukan persaingan yang ditandai dengan prestasinya. Terlihat pada potensi yang dimiliki dan yang akan dikembangkan dari mahasiswa yang mengikuti mentoring. Sehingga dalam aspek ini penting bagi mentor mengetahui kapasitas dari semua peserta mentoring.
7. Mengembangkan sebuah masyarakat yang lebih beradab. Program mentoring mengarahkan suatu komunitas yang terdapat keheterogenan. Terlihat pada

suku dan tentunya budaya, bahkan memiliki kesempatan yang berbeda dalam berpesta. Mentoring menjadi suatu program yang membangkitkan minat dan imajinasi mereka dalam melihat potensi yang harus dikembangkan untuk menyongsong masa depan yang cemerlang

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian tindakan karena penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan pengetahuan tentang perubahan (*changes*) dan peningkatan (*improvement*) sebagai dampak suatu tindakan yang dapat memberdayakan kelompok sasaran (Pardjono, 2007). Penelitian Tindakan memiliki banyak model. Pada penelitian ini, model yang digunakan yaitu model Kemmis dan McTaggart.



Model Kemmis & McTaggart

Teknik analisis dilakukan dengan cara:

1. Menilai setiap komponen dengan skor 4 sampai 1 Dengan keterangan sebagai berikut:

Cara Pengisian Instrumen:

Memberi tanda checklist (V) pada angka:

4 = Sangat Baik (skor 90% - 100%)

3 = Baik (skor 80% - 89%)

2 = Cukup (skor 70% - 79%)

1 = Kurang Baik (skor < 70%)

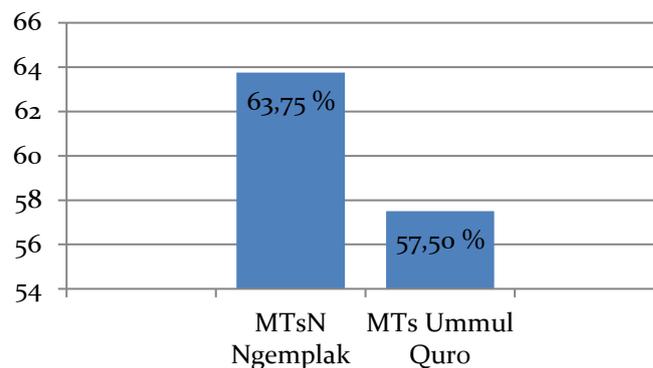
2. Pada instrumen tersebut terdapat 20 komponen. Diberi nilai antara 4-1. Kemudian dijumlah seluruh nilai dari seluruh komponen yang diteliti. Total skor maksimal adalah 4×20 butir = 80. Untuk memberikan penilaian terhadap optimalisasi peran kepala madrasah, ditetapkan kriteria berdasarkan total skor yang diperoleh dibagi jumlah skor maksimal.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum diadakan pelaksanaan siklus 1, peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui kondisi awal peran kepala madrasah sebagai supervisor. Dari hasil observasi awal ini, diperoleh data bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor belum dilaksanakan secara optimal, dan masih banyak kekurangan. Adapun jika diuraikan secara rinci, kekurangan yang dimaksud yaitu:

1. Kepala madrasah belum menyusun program supervisi akademik dengan baik
2. Kepala madrasah belum melaksanakan supervisi administrasi perangkat perancangan pembelajaran secara tuntas yang disusun oleh guru binaanya
3. Kepala madrasah belum optimal dalam melaksanakan supervisi proses pembelajaran sesuai ketentuan
4. Kepala madrasah belum melaksanakan supervisi administrasi perangkat penilaian pembelajaran secara tuntas kepada guru binaanya
5. Kepala madrasah belum menyusun program tindak lanjut hasil supervisi akademik yang dilakukan pada guru binaanya
6. Kepala madrasah belum melaksanakan secara optimal program tindak lanjut hasil supervisi akademik yang dilakukan pada guru binaanya.

Hasil penilai menggunakan instrumen supervisi ditampilkan dengan diagram dan tabel sebagai berikut:



Gambar 1. Temuan Awal Penilaian Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Dari temuan observasi awal tersebut terlihat bahwa masih belum optimal peran Kepala Madrasah dalam melaksanakan supervisi pada guru binaanya. Ditinjau dari nilai hasil supervisi awal MTsN Ngemplak mendapat nilai 63,75% dan MTs Ummul Quro mendapat nilai 57,50%. Maka ke 2 madrasah tersebut masih menunjukkan kategori dibawah 70% yaitu kategori “kurang”. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan pelaksanaan peran kepala madrasah sebagai supervisor di madrasah tersebut. Peneliti berusaha mengoptimalkan dengan melakukan pembimbingan. Peneliti menyusun langkah-langkah mulai perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi agar kegiatan dapat berlangsung dengan baik dan sesuai target. Kegiatan ini dilakukan oleh peneliti sebanyak 3 siklus.

Siklus I

Penelitian siklus I ini dilaksanakan pada tanggal 9 Januari – 4 Pebruari 2016. Pada siklus I ini, pelaksanaan kegiatan dengan cara membimbing secara personal kepada Kepala Madrasah dari 2 madrasah yang diteliti. Adapun siklus I ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengamatan/observasi, dan refleksi. Deskripsi hasil penelitian siklus I adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan perencanaan mencakup:

- a. Menyusun dan mempersiapkan lembar observasi dengan menggunakan instrumen supervisi Kepala Madrasah sebagai Supervisor akademik.
- b. Membuat contoh program supervisi akademik oleh kepala madrasah sebagai acuan kerja peran kepala madrasah sebagai supervisor

2. Pelaksanaan Tindakan

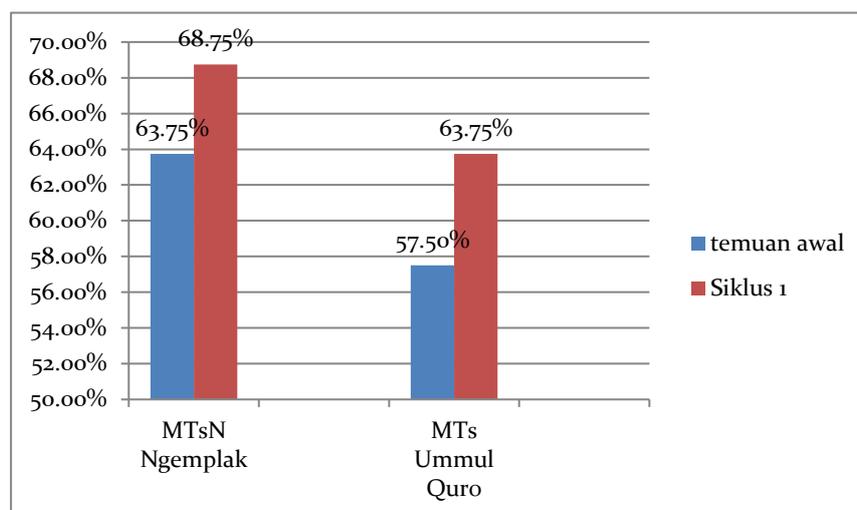
Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah melaksanakan pembimbingan. Kegiatan pembimbingan meliputi:

- a. Menjelaskan tentang TUPOKSI kepala Madrasah
- b. Menjelaskan tentang pentingnya peran kepala madrasah sebagai supervisor
- c. Menjelaskan tentang penyusunan program supervisi akademik
- d. Menjelaskan tentang pelaksanaan program

Setelah pembimbingan tentang optimalisasi peran kepala madrasah sebagai supervisor dilaksanakan, kemudian peneliti memberi waktu selama 3 minggu kepada setiap kepala madrasah untuk melaksanakan tugasnya sebagai supervisor disertai menyiapkan dokumentasi yang dibutuhkan.

3. Observasi

Langkah selanjutnya kemudian peneliti melihat kemajuan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan observasi. Observasi ini dilakukan dengan wawancara dan melihat data dokumen yang telah disiapkan. Data yang diperoleh pada siklus I ini ada sedikit peningkatan. Adapun datanya ditampilkan dalam diagram dan tabel sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Observasi Siklus 1

4. Refleksi

Pelaksanaan refleksi dilakukan peneliti dengan melihat perbandingan antara data sebelum dilakukan tindakan dan setelah dilakukan tindakan pada siklus I. Adapun perbandingannya terlihat seperti pada gambar 2. Data hasil penelitian menunjukkan terdapat peningkatan peran kepala madrasah sebagai supervisor sekalipun masih tetap pada kategori “kurang” karena masih dibawah 70%. MTsN Ngemplak dari temuan awal 63,75% menjadi 68,75%. Ada peningkata 5 %. Sedangkan MTs Ummul quro dari temuan awal 57,50% menjadi 63,75%. Ada peningkata sebesar 6,25%.

Siklus II

Sebagaimana halnya pada siklus 1, pada siklus 2 ini dilakukan langkah langkah sebagaimana pada siklus 1 yaitu; perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi

1. Perencanaan

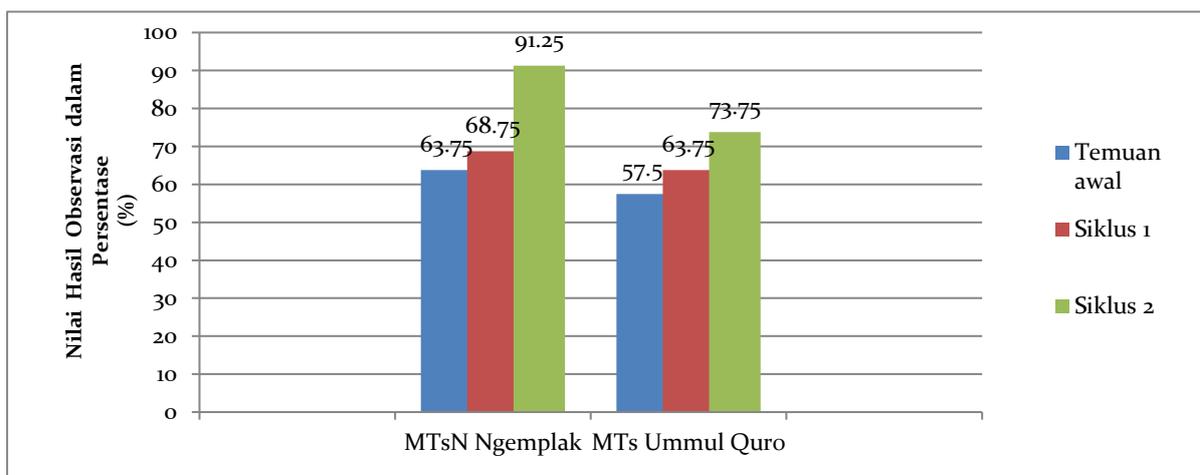
Pada siklus 2 ini kegiatan perencanaan dilaksanakan dengan cara mengumpulkan hasil observasi pada siklus 1, mengatur langkah-langkah strategis agar kepala madrasah dapat optimal peranannya sebagai supervisor. Pada siklus 2 ini ditekankan pada penyusunan program yang masih belum sempurna, dan pelaksanaan supervisi administrasi perangkat pembelajaran.

2. Pelaksanaan

Pada siklus 2 ini, pelaksanaan observasi dilakukan dengan cara mengunjungi madrasah madrasah lokasi penelitian untuk memberikan penilaian dengan menggunakan lembar observasi sebagai kelanjutan dari siklus 1. dan melakukan bimbingan secara personal kepada kepala madrasah MTsN Ngemplak pada tanggal 23 Pebruari 2016 dan MTs Ummul Quro pada tanggal 25 Pebruai 2016

3. Observasi

Hasil observasi data pada siklus 2 menunjukkan adanya peningkatan yang sangat signifikan. Hasil penilaian tersaji dalam tabel dan diagram batang dan tabel di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Observasi Siklus 2

4. Refleksi

Refleksi terhadap pelaksanaan siklus 2 menunjukkan kepala madrasah lebih faham tentang perannya sebagai supervisor dan mampu mengoptimalkan peran tersebut dengan lebih baik. Berdasarkan observasi pada siklus 1 dan 2, terlihat peningkatan /optimalisasi peran kepala madrasah dalam supervisi akademik, sehingga nantinya di madrasah masing-masing dirasa mampu untuk membimbing guru-guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dari hasil penilaian terlihat adanya peningkatan nilai, yakni MTsN Ngemplak ada peningkatan sangat bagus dari siklus pertama mendapatkan nilai 68,75 menjadi 91,25. Jadi ada peningkatan 22,50%. Sehingga dari kategori cukup menjadi sangat baik. Sedangkan untuk MTs Ummul Quro meskipun masih ada pada kategori cukup, tetapi ada peningkatan dari siklus 1 mendapatkan nilai 63,75 menjadi 73,75 ada peningkatan sebesar 10%. Dengan demikian secara keseluruhan setiap kepala madrasah sudah ada optimalisasi peran any sebagai supervisor dengan menggunakan pembimbingan. Untuk mengoptimalkan perannya sebagai supervisor menjadi lebih baik lagi, maka peneliti melanjutkan pada siklus berikutnya, yakni siklus 3.

Siklus 3

Sebagaimana halnya pada siklus 1 dan 2, pada siklus 3 ini dilakukan langkah langkah yaitu:

1. Perencanaan

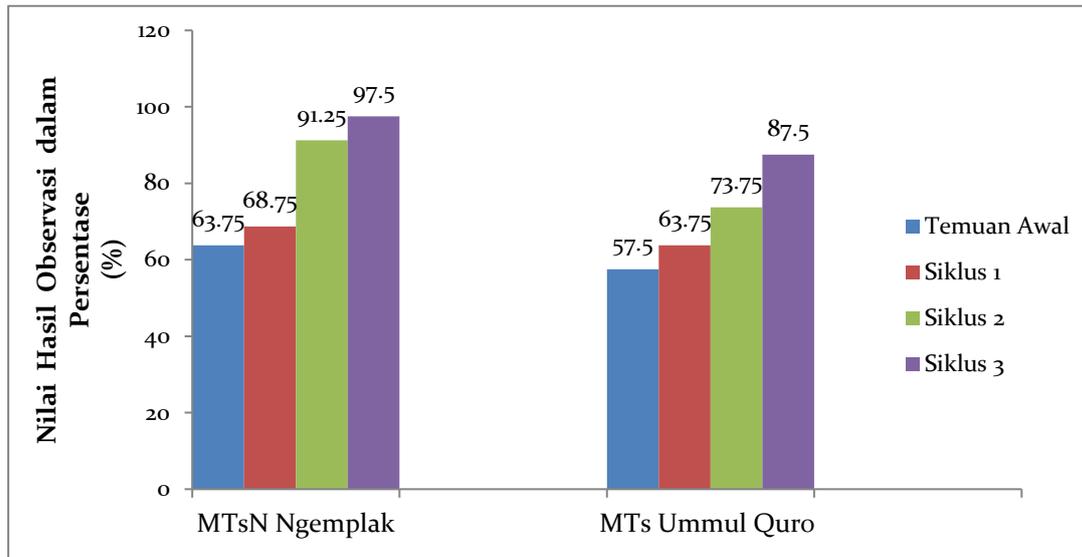
Pada siklus 3 ini kegiatan perencanaan dilaksanakan dengan cara mengumpulkan hasil observasi pada siklus 2, mengatur langkah-langkah strategis agar kepala madrasah mampu untuk lebih memahami dan meningkatkan perannya sebagai supervisor. Pada siklus 3 ini masih ditekankan pada penyempurnaan program untuk MTs Ummul Quro karena belum sempurna dan mengoptimalkan pelaksanaan setiap komponen pada program.

2. Pelaksanaan

Pada siklus 3 ini, pelaksanaan observasi dilakukan dengan cara mengunjungi madrasah madrasah lokasi penelitian untuk memberikan penilaian dan melakukan observasi dan bimbingan secara personal kepada kepala madrasah MTsN Ngemplak pada tanggal 22 Maret 2016 dan MTs Ummul Quro pada tanggal 24 Maret 2016

3. Observasi

Hasil observasi data menunjukkan bahwa nilai/skor penilaian sudah lebih baik dari siklus sebelumnya. Terdapat peningkatan peran kepala madrasah sebagai supervisor. Optimalisasi peran kepala madrasah melalui pembimbingan dapat diterapkan dengan melihat nilai hasil penilaian pada siklus 2 dimulai hingga siklus 3 telah dilakukan. Hasil penilaian tersaji dalam diagram batang di bawah ini:



Gambar 4. Hasil Observasi Siklus 3

4. Refleksi

Refleksi terhadap pelaksanaan siklus 3 menunjukkan peningkatan yang hampir sempurna untuk MTsN Ngemplak dengan kategori nilai “Amat baik” yakni 97,50%. Ada peningkatan 6,25%. Sedangkan untuk MTs Ummul Quro ada peningkatan 13,75% dari siklus 2, yakni mendapat nilai 87,50% dengan kategori “Baik”. Optimalisasi peran kepala madrasah sebagai supervisor menunjukkan peningkatan yang sangat baik dengan menggunakan pembimbingan. sehingga metode pembimbingan sebagai optimalisasi peran kepala madrasah sebagai supervisor dinilai telah berhasil.

Optimalisasi peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam bentuk pembimbingan merupakan kegiatan langsung bersentuhan dengan permasalahan kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik kepada guru guru binaanya. Hal ini sangat penting untuk dilaksanakan secara optimal karena dampaknya akan sangat berpengaruh pada peningkatan kompetensi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan dampak selanjutnya adalah pada kualitas hasil belajar siswa. Hal ini merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan pada lembaga pendidikan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa optimalisasi peran kepala madrasah sebagai supervisor melalui metode mentoring dilaksanakan melalui tiga siklus telah berhasil memberikan dampak positif dan mengalami peningkatan baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, penilaian maupun tindak lanjut pada pelaksanaan peranannya sebagai supervisor. Hal ini dibuktikan dengan adanya data hasil observasi dari temuan awal sebelum mentoring untuk MTsN Ngemplak adalah 63,75% dan setelah mentoring selama 3 siklus maka diperoleh nilai hasil observasi 97,50%. Jadi dengan metode mentoring

terdapat peningkatan 33,75%. Sedangkan di MTs Ummul Quro, pada temuan awal diperoleh nilai observasi 57,50%. Hasil setelah mentoring selama 3 siklus diperoleh nilai hasil observasi 87,50% terdapat peningkatan sebesar 30% dan diperoleh nilai hasil observasi 87,50% terdapat peningkatan sebesar 30%.

Daftar Pustaka

- Megginson, David, David Clutterbuck, Bob Garvey, Paul Stokes, dan Ruth Garrett-Harris. 2006. *Mentoring in Action*. British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Moleong, Lj. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Pardjono, dkk. 2007. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: UNY
- Probowati, Eni. 2013. "Studi Komparasi antara Akhlak Siswa yang Mengikuti Program Mentoring dengan yang Tidak Mengikuti Program Mentoring Sie Kerohanian Islam (Rohis) di SMA Negeri 3 Semarang." IAIN Walisongo.
- Sudrajat, A. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan. Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Suhardiman, Budi, 2011. "Studi Kinerja Kepala Sekolah (Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut)" Universitas Pendidikan Indonesia.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003