

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab ini terdiri dari (a) gambaran umum lokasi penelitian, (b) supervise Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara, (c) model supervise pendidikan, dan (d) pendekatan dan teknik supervise pendidikan.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sekilas tentang Kabupaten Hulu Sungai Utara

Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Selatan dengan ibu kotanya Amuntai. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 892,7 km² atau 2,38 % dari luas provinsi Kalimantan Selatan, penduduk kabupaten ini berjumlah 209.037 jiwa. Kabupaten Hulu Sungai Utara terletak pada koordinat 2' sampai 3' Lintang Selatan dan 115' sampai 116' Bujur Timur.

Secara geografis wilayah Kabupaten Hulu Sungai Utara terletak di daerah dataran rendah dengan ketinggian berkisar antara 0 sampai dengan 7 m diatas permukaan air laut dengan ketinggian berkisar 0 persen sampai dengan 2 persen.

Sebagian besar wilayah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah dataran rendah yang terdiri dari lahan rawa yang digenangi oleh air baik yang digenangi secara monoton maupun digenangi secara priodek. Kurang lebih 570 km² adalah merupakan lahan rawa yang sebagian besar belum termanfaatkan secara optimal.

Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari sepuluh kecamatan dengan jumlah desa/kelurahan yang tersebar sebanyak 219 desa/kelurahan. Desa/kelurahan di Kabupaten Hulu Sungai Utara ini dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori : Desa Swadaya sebanyak 3 (tiga) buah yang terdapat di Kecamatan Banjar, Desa Swakarya ada 1 (satu) buah yang juga terdapat di Kecamatan Banjar, dan Desa Swasembada sebanyak 215 (dua ratus lima belas) desa yang tersebar di beberapa kecamatan.

Jumlah penduduk di Kabupaten Hulu Sungai Utara sebanyak 209.037 jiwa yang tersebar di berbagai desa dan kelurahan. Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan luas wilayah 892,7 km² dengan rata-rata setiap keluarga terdiri dari 4 orang. Di Kabupaten ini terkenal dengan itik Alabio dan kerbau rawa yang terdapat di Kecamatan Danau Panggang dan Paminggir.

Batas wilayah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut ; sebelah utara berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah dan Kabupaten Tabalong, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Hulu Sungai Tengah, sebelah barat berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah dan sebelah timur dengan Kabupaten Balangan

2. Keadaan Madrasah di Kabupaten Hulu Sungai Utara

Di Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat lembaga pendidikan agama/madrasah mulai dari tingkat Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, bahkan di daerah ini juga terdapat Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta dan Perguruan Tinggi Umum, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Data Lembaga Pendidikan Agama
Tahun 2010/2011

NO	KECAMATAN	RA	MIN	MIS	MTsN	MTsS	MAN	MAS	PONPES	MADIN	TKA/TPA
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Amt. Tengah	9	3	5	1	2	2	1	7	4	34
2	Amt. Utara	6	3	4	1	4	0	2	1	3	19
3	Amt. Selatan	12	8	6	1	6	1	0	2	2	34
4	Sungai Pandan	18	2	8	2	6	0	3	4	2	27
5	Babirik	0	3	5	1	6	1	0	3	0	18
6	Dn. Panggang	8	2	0	0	6	0	3	7	0	22
7	Banjang	3	1	2	0	1	0	1	0	2	14
8	Haur Gading	5	4	3	0	1	1	0	3	4	14
9	Sei. Tabukan	7	1	8	0	3	0	0	4	1	10
10	Paminggir	4	1	2	0	1	0	0	1	2	12
	Jumlah	72	28	53	6	23	5	10	32	19	204

Sumber Kankemenag Kab HSU

Dari tabel di atas tergambar bahwa RA menduduki jumlah terbesar dari semua tingkat sekolah yang berada di bawah lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Madrasah Ibtidaiyah berjumlah 81 buah yang terdiri dari MIN 28 buah, sedangkan MIS berjumlah 53 buah, Madrasah Tsnowiyah berjumlah 29 buah yang terdiri dari MTsN 6 buah, sedangkan MTs berjumlah 23 buah, Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta berjumlah 15 buah dengan perincian MAN berjumlah 5 buah, dan MAS berjumlah 10 buah.

Selain pendidikan Raudhatul Athfal dan madrasah tersebut di atas ada lagi pendidikan keagamaan dalam bentuk pondok pesantren dan madrasah

diniyah yang masing-masing berjumlah : pondok pesantren 32 buah, dan madrasah diniyah 19 buah. Dalam rangka mempersiapkan anak didik pada madrasah yang berkualitas Islami ada lagi pendidikan Taman Kanak-Kanak Alqur'an dan Taman Pendidikan Alqur'an yang diselenggarakan oleh masyarakat hamper disetiap langgar dan mesjid atau pada bangunan yang dibangun di sekitar mesjid yang jumlahnya mencapai 204 buah. Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara berjumlah 4 buah yang terdiri dari 2 buah Perguruan Tinggi di bawah naungan Kopertais, yaitu STAI RAKHA dan STIQ, sementara 2 buah yang lain adalah STIA dan STIPER.

3. Banyaknya Madrasah, Murid dan Kelas

Banyaknya madrasah, murid dan kelas di Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2011 sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Banyaknya Madrasah, Murid dan Kelas
Di Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2011

No	Jenjang Sekolah	Jumlah		
		Madrasah	Murid	Kelas
1	Madrasah Ibtidaiyah	81	7478	563
2	Madrasah Tsanawiyah	29	6750	296
3	Madrasah Aliyah	15	3838	113

Sumber : Kankemenag Kab HSu

Berdasar tabel di atas diperoleh gambaran bahwa Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Hulu Sungai Utara menduduki jumlah terbesar, yaitu 81 buah madrasah, 7478 orang murid, dan 433 buah kelas. Dilihat dari data ini maka

peranan Kementerian Agama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa khususnya di Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup signifikan mengingat rasio sekolah dengan jumlah daya tampung cukup berimbang.

4. Sarana Pendidikan

Sarana pendidikan yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara, khususnya yang berada di Lingkungan Kantor Kementerian Agama secara umum dapat dilihat melalui angka perbandingan antara jumlah sekolah dengan jumlah murid persekolah dan jumlah murid perkelas sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3
Rasio Murid terhadap Madrasah dan terhadap kelas

No	Jenjang Sekolah	Murid	
		Persekolah	Perkelas
1	MI	92	14
2	MTs	232	23
3	MA	255	34
Jumlah		581	71

Sumber : Kankemenag Kab HSU

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap Madrasah Ibtidaiyah rata-rata memiliki murid sebanyak 92 orang, dan setiap kelas memiliki 14 orang murid. Madrasah Tsanawiyah setiap sekolah rata-rata memiliki 232 orang murid dan setiap kelas memiliki 23, sedangkan Madrasah Aliyah setiap sekolah mempunyai 255 orang murid dan rata-rata perkelas adalah 34 orang murid. Gambaran ini menunjukkan bahwa kecenderungan masyarakat memasukkan anaknya ke Madrasah Tsanawiyah lebih besar dari kecenderungan mereka memasukkan anaknya ke Madrasah Ibtidaiyah.

Banyak orang tua murid memasukkan anaknya ke Madrasah Tsanawiyah, karena mereka punya kesempatan terbatas dalam memberikan pendidikan agama kepada anaknya. Karena itu setelah tamat Sekolah Dasar mereka masukkan anaknya ke Madrasah Tsanawiyah kemudian baru ke Sekolah Menengah Atas. Dengan melalui pendidikan Agama pada Madrasah Tsanawiyah mereka anggap sudah cukup terpenuhi pengetahuan agama bagi anak.

B. Supervisi Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Persiapan Supervisi

a. Program dan Jadwal Supervisi

Program dan jadwal supervisi dibuat sebagaimana mestinya dalam suatu format khusus dan tertata dengan rapi sehingga dengan mudah dapat difahami. Program supervisi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari program kerja Kepala Sekolah karena itu program ini dibuat secara terencana di awal tahun pelajaran dan disosialisasikan kepada seluruh dewan guru.

Dalam persiapan untuk melakukan supervisi, Kepala Sekolah membuat jadwal supervisi untuk satu tahun ke depan yang dibagi dalam dua semester dengan mempertimbangkan segala kemungkinan agar tidak terjadi benturan waktu antara kegiatan Kepala Sekolah sebagai guru, kegiatannya sebagai supervisor, dan kegiatan sebagai manajer, karena Kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai manajer bisa berurusan di luar untuk kepentingan dinas. Kecermatan memprediksi waktu kegiatan ini adalah bagian dari keterampilan manajerial Kepala Sekolah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Program dan Jadwal Supervisi Kepala MTsN
Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Madrasah				
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1	MTsN Model Amuntai	√	-	√	-
2	MTsN Sungai Pandan	√	-	√	-
3	MTsN Amuntai Selatan	√	-	√	-
4	MTsN Rantau Karau	√	-	√	-
5	MTsN Babirik	√	-	-	√
6	MTsN Amuntai Utara	√	-	√	-
Jumlah		6	-	5	1

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa semua Kepala Sekolah yang berjumlah 6 orang membuat program supervisi, sementara jadwal supervisi hanya 5 orang Kepala sekolah yang membuat, sedangkan yang tidak membuat hanya 1 orang. Semua Kepala Sekolah terlihat serius dalam merencanakan supervisi karena mereka mengetahui manfaatnya dalam upaya membina keterampilan guru agar dalam melaksanakan proses belajar mengajar lebih profesional. Sedangkan jadwal supervisi belum semua Kepala Sekolah membuatnya, walaupun persentasi yang membuat jauh di atas persentasi yang tidak membuat, padahal jadwal merupakan bukti fisik dari pelaksanaan program. Dalam wawancara dengan Kepala Sekolah yang bersangkutan, dia beralasan bahwa supervisi dilaksanakan secara situasional dengan mempertimbangkan waktu yang tepat, karena itu jadwal tidak perlu dibuat, ketika guru terlihat kurang antusias dalam melaksanakan pembelajaran

lalu Kepala Sekolah memberi tahukan bahwa yang bersangkutan akan disupervisi, maka disepakati oleh kedua belah pihak mengenai hari dan jadwal pelaksanaannya serta keterampilan yang akan disupervisi.

b. Frekuensi Supervisi

Mengenai frekuensi supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah cukup bervariasi. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan frekuensi supervisi Kepala Sekolah karena ditentukan oleh jumlah guru, semakin banyak guru maka semakin sering supervisi dilakukan. Supervisi terhadap keterampilan guru sebenarnya tidak semata-mata menjadi tugas Kepala Sekolah. Wakil Kepala Sekolah urusan Kurikulum atau guru senior bisa dimanfaatkan untuk membantu Kepala Sekolah dalam melakukan supervisi. Untuk mengetahui frekuensi supervisi Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Frekuensi Supervisi Kepala MTsN
Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Pelaksanaan Supervisi	
		Per semester	Per bulan
1	MTsN Model Amuntai	25 Kali	5 Kali
2	MTsN Amuntai Utara	20 Kali	5 Kali
3	MTsN Amuntai Selatan	20 Kali	5 Kali
4	MTsN Sungai Pandan	15 Kali	3 Kali
5	MTsN Rantau Karau	15 Kali	3 Kali
6	MTsN Babirik	10 Kali	2 Kali
Jumlah		105 Kali	23 Kali

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing Kepala Sekolah melakukan supervisi dalam frekuensi yang berbeda-beda. 1 orang Kepala Sekolah melakukan 25 kali per semester dengan rincian 5 kali atau 5 orang guru per bulan, 2 orang Kepala Sekolah melakukan 20 kali dengan rincian yang sama yaitu 5 kali per bulan atau 4 orang guru, 2 orang Kepala Sekolah melakukan 15 kali selama satu semester masing-masing 3 orang guru yang disupervisi setiap bulan, yang terakhir 1 orang melakukan hanya 10 kali selama satu semester atau 2 kali dalam satu bulan.

c. Alat Supervisi

1) Nama Alat Supervisi

Alat supervisi yang digunakan oleh Kepala sekolah berupa instrumen supervisi kunjungan kelas yang memuat : Program Tahunan, Program Semester Lengkap SK,SD, Pembagian Alokasi Waktu dan Rincian Penyajian pada minggu tertentu, Silabus Lengkap, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta yang menyangkut kegiatan pembelajaran ada 7 keterampilan, yaitu mulai dari keterampilan membuka pelajaran, keterampilan menjelaskan, keterampilan bertanya, keterampilan memberikan penguatan (reinforcement), keterampilan menciptakan variasi, keterampilan menyimpulkan dan keterampilan memberikan tugas atau pekerjaan rumah. Dua keterampilan yang terakhir ini disebut dengan keterampilan menutup pelajaran. Semua Kepala Sekolah yang berjumlah enam orang mengatakan bahwa alat supervisi tersebut menggunakan tolak ukur tertentu yang tertera di dalamnya.

2) Penggunaan Alat Supervisi

Dalam penggunaan alat supervisi ini semua Kepala Sekolah (MTsN) di Hulu Sungai Utara menyatakan instrumen yang mereka gunakan sangat mudah dipahami oleh guru karena merupakan tuntutan terhadap kewajiban guru yang secara rutin dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. Dalam wawancara dengan seorang guru SHD menyatakan “Instrumen yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan supervisi sangat sederhana dan mudah dipahami.”¹

Karena itu penggunaan alat supervisi ini tidak ada masalah bagi guru-guru MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Bagi guru yang siap dengan perangkat administrasi pembelajaran, supervisi merupakan sebuah kehormatan dalam rangka memperbaiki performa guru dalam proses belajar mengajar. Hampir semua guru pada MTsN di Hulu Sungai Utara menyambut baik program supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

2. Kegiatan Supervisi Pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah

a. Sasaran Supervisi

Kepala Sekolah menetapkan sasaran supervisi adalah administrasi KBM dan pelaksanaan pembelajaran, yakni beberapa keterampilan guru dalam PBM tersebut. Ada dua cara yang berbeda dalam melakukan supervisi, pertama supervisi administrasi dilaksanakan secara terpisah dengan supervisi kunjungan kelas, yang kedua supervisi administrasi

¹ Suhardi, guru MTsN Amuntai Selatan: wawancara pribadi, Amuntai : 26 Agustus 2011

berbarengan dengan supervisi kunjungan kelas, yaitu beberapa saat sebelum masuk kelas guru diperiksa kelengkapan administrasinya.

ASH salah seorang Kepala MTsN mengatakan :

*“.....Supervisi administrasi dilakukan berbarengan dengan supervisi kunjungan kelas, tetapi dilakukan di luar kelas sebelum guru masuk ke dalam kelas, ketika guru sudah berada di dalam kelas maka supervisi diarahkan pada keterampilan yang akan disupervisi yang sudah disepakati pada pertemuan pendahuluan, masalah yang ditemukan akan disampaikan dalam pertemuan balikan untuk diberikan saran-saran perbaikan”.*²

Masih dalam konteks supervisi pendapat lain yang dikemukakan oleh NFS :

*“.....Supervisi administrasi dilakukan secara terpisah dalam waktu yang berbeda, sekali untuk supervisi administrasi dan pada pertemuan berikutnya supervisi kunjungan kelas yang difokuskan pada semua keterampilan guru secara menyeluruh mulai dari membuka pelajaran sampai dengan menutup pelajaran”.*³

Ada dua pendapat yang berbeda dalam melakukan supervisi namun tujuannya sama. Dalam hal kunjungan kelas semua keterampilan guru disupervisi dalam sekali pertemuan adalah kurang efektif karena supervisor terlalu lama berada di dalam kelas membuat guru bisa salah tingkah atau kaku dalam melakukan kegiatan, disamping itu belum tentu semua perilaku guru dapat direkam dalam sekali pertemuan, sedangkan supervisi kunjungan kelas yang hanya memfokuskan pada dua atau tiga keterampilan maka semua keterampilan guru akan dapat direkam semuanya, sehingga dalam pertemuan balikan lebih mudah untuk memberikan saran-saran perbaikan. Dengan demikian, maka supervisi kunjungan kelas dapat difokuskan pada sasaran yang lebih diprioritaskan

² Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

³ Norefansyah, Kepala MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 26 Juli 2011

untuk diadakan perbaikan, terutama keterampilan guru selama proses belajar mengajar di dalam kelas.

b. Kesiapan Guru Untuk Disupervisi

Untuk mengetahui kesiapan guru dalam menghadapi supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, maka penulis telah mengambil sampel 60 orang guru yang diambil secara acak dari masing-masing sekolah sebanyak 10 orang guru sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Kesiapan guru MTsN Hulu Sungai Utara
dalam menghadapi supervisi kepala sekolah

No	Nama Sekolah	Jml guru yang diwawancarai	Pernyataan Guru	
			Siap	Kurang Siap
1	MTsN Model	10 Orang	10 Orang	-
2	MTsN Amuntai Utara	10 Orang	8 Orang	2 Orang
3	MTsn Amuntai	10 Orang	7 Orang	3 Orang
4	Selatan	10 Orang	8 Orang	2 Orang
5	MTsN Sungai Pandan	10 Orang	7 Orang	2 Orang
6	MTsN Rantau Karau	10 Orang	8 Orang	3 Orang
	MTsN Babirik			
	Jumlah	60 Orang	48 Orang	12 Orang

Dari 60 orang guru yang diwawancarai secara acak, masing-masing sekolah diambil 10 orang sebagai sampel, MTsN Model menyatakan semua guru siap untuk disupervisi oleh Kepala Sekolah, MTsN Amuntai Utara menyatakan 80 % guru siap untuk disupervisi, MTsN Amuntai Selatan menyatakan 70 % guru siap untuk disupervisi, MTsN Sungai

Pandan menyatakan 80 % guru siap untuk disupervisi, MTsN Rantau Karau juga menyatakan 80 % guru siap untuk disupervisi, sedangkan MTsN Babirik 70 % guru menyatakan siap untuk disupervisi. Secara keseluruhan dari 60 orang guru yang diwawancarai maka yang menyatakan siap berjumlah 80 %, sedangkan yang menyatakan kurang siap hanya berjumlah 20 %.

Walaupun persentasi kesiapan guru jauh diatas persentasi kurang siap namun pembinaan terhadap guru melalui supervisi terus dilanjutkan karena mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembinaan lebih spesifik difokuskan pada guru yang kurang siap menghadapi supervisi Kepala Sekolah karena kurang lengkapnya administrasi KBM. Guru yang kurang siap pada umumnya adalah guru yang berstatus non-PNS, memang agak sulit untuk menekankan kepada mereka, karena guru non-PNS berada di sekolah hanya untuk keperluan mengajar saja, sementara guru PNS pada umumnya mereka siap.

SLM salah seorang guru mengatakan bahwa :

*“Kesiapan menghadapi supervisi ada kaitannya dengan kesiapan mental sebagai guru, kalau alasannya kelengkapan administrasi KBM semua orang bisa menyelesaikannya, cukup banyak waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya karena sekarang kewajiban guru berada di sekolah adalah 37,5 jam dalam satu minggu, bila dibandingkan dengan tugas mengajar 24 jam pelajaran maka guru punya waktu kosong 19,5 jam per minggu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lain”.*⁴

Seirama dengan pendapat di atas NTB berpendapat “bagi saya supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah merupakan motivasi untuk

⁴ Salamiah, Guru MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 10 Agustus 2011

memperbaiki pelaksanaan proses belajar mengajar”⁵. Motivasi yang didukung kesiapan mental merupakan modal dasar untuk menjadi guru yang profesional. Pada dasarnya guru-guru pada MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara menyadari bahwa supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sangat signifikan dalam membantu guru memperbaiki pelaksanaan pembelajaran.

3. Kegiatan Supervisi yang dialami Guru

a. Lamanya Supervisi Pendidikan

Mengenai lamanya waktu supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah juga terdapat jawaban yang bervariasi, karena dalam melakukan supervisi kunjungan kelas tidak ada batasan waktu yang baku tetapi tergantung kepada banyak sedikitnya keterampilan yang hendak disupervisi, ketika Kepala Sekolah mau mensupervisi satu atau dua keterampilan saja maka waktu yang diperlukan cukup singkat, tetapi apabila keterampilan yang disupervisi banyak maka waktu yang dibutuhkan akan lebih lama. Jelasnya frekuensi supervisi lebih ditentukan oleh banyak sedikitnya masalah yang harus dipecahkan dalam konteks keterampilan guru dalam mengelola kegiatan belajar dan mengajar. Tak kalah pentingnya administrasi guru juga termasuk hal yang tidak lepas dari sorotan supervisi .

⁵ Northaibah, Guru MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribdi, Amuntai: 10 Agustus 2011

Untuk mengetahui seberapa lama waktu yang dibutuhkan oleh Kepala Sekolah dalam melakukan supervisi tersebut dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 7
Lamanya Supervisi Pendidikan Pada MTsN
Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	1	2	3	4	5	6
1	MTsN Model Amuntai	1	4	-	2	2	-
2	MTsN Amuntai Utara	1	3	1	2	2	1
3	MTsn Amuntai	2	3	1	2	2	1
4	Selatan	3	3	2	1	1	2
5	MTsN Sungai Pandan	3	3	2	1	1	2
6	MTsN Rantau Karau	2	2	1	-	1	-
	MTsN Babirik						
	Jumlah	12	18	7	8	9	6

Keterangan : Lamanya supervisi pendidikan

1. Kurang dari 30 menit
2. Kira-kira 30-45 menit
3. Waktu antara 15-30 menit
4. Hanya 45 menit
5. Antara 30-35 menit
6. Antara 15-30 menit

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dikemukakan bahwa lamanya waktu supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara sangat bervariasi, antara lain ada 12 orang guru yang menyebutkan 30 menit, ada 18 orang yang menyatakan kurang lebih antara 30-45 menit, ada 7 orang yang mengatakan waktunya berkisar antara 15-30 menit, ada 8 orang yang

mengatakan selama 45 menit, ada 9 orang yang mengatakan antara 30-45 menit, dan ada 9 orang yang mengatakan antara 15-30 menit.

Dari uraian tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pilihan terbanyak guru menyatakan lamanya supervisi kepala sekolah berkisar antara 30-45 menit, sedangkan pilihan kedua menyatakan antara kurang dari 30 menit, dan pilihan ketiga antara 30-35 menit.

b. Faktor Pendukung dan Penghambat Supervisi

1) Faktor Pendukung

Faktor pendukung dimaksudkan seperti kesiapan guru untuk menerima bimbingan dan bantuan kepala sekolah melalui pelaksanaan supervisi pendidikan. Sudah terbiasanya hubungan kekeluargaan yang baik sesama guru. Dukungan dari pihak atasan dalam hal ini pengawas madrasah dan pendidikan Islam. Untuk lebih jelasnya faktor pendukung tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini.

Mengenai faktor pendukung supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah cukup bervariasi. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan secara garis besar dapat diuraikan beberapa pendapat yang lebih mengenai sasaran.

Menurut TJD, dikemukakan bahwa : “.....faktor yang mendukung antara lain kesiapan guru, ruang kelas yang memadai, dan kondisi sekolah yang kondusif.”⁶ SFD menambahkan, dengan mengatakan bahwa : “.....faktor pendukung supervisi pendidikan yaitu kerja sama yang baik diantara semua pihak, administrasi yang lengkap dan waktu yang tersedia mencukupi.”⁷

⁶ Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 27 Juli 2011

⁷ Syaifuddin MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli 2011

Adapun ASH, lebih menekankan pada :

“.....kesiapan guru baik mental maupun fisik, perangkat KBM lengkap, ruang kelas memadai, guru profesional, adanya jadwal supervisi, kondisi sekolah yang kondusif dan rasa kekeluargaan yang tinggi.”⁸HRN, menambahkan dengan : “.....adanya kesamaan pandangan tentang arti pentingnya supervisi, sekolah yang kondusif, dan administrasi yang lengkap.”⁹ Senada dengan pendapat tersebut MZK : “menegaskan kesediaan guru untuk disupervisi adalah bagian yang tak terpisahkan dari terlaksananya kegiatan supervisi.”¹⁰

NFH menambahkan bahwa : *“Kedatangan pengawas secara periodik ke sekolah juga dapat diartikan sebagai bentuk dukungan langsung terhadap upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan dukungan seperti itu maka membuat Kepala sekolah tidak ragu-ragu untuk secara intensif melaksanakan supervisi pendidikan.”¹¹*

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai berikut : kesiapan guru, kesediaan guru baik mental maupun fisik, situasi kelas yang kondusif, perangkat KBM lengkap, ruang kelas yang memadai, kerjasama yang memadai, guru profesional, waktu yang tersedia, rasa kekeluargaan yang tinggi, adanya jadwal supervisi, dan adanya kesamaan pandangan tentang arti supervisi pendidikan.

2) Faktor Penghambat

Adalah suatu hal yang alamiah dan wajar terjadi jika dalam pelaksanaan program apapun ditemui berbagai hambatan. Demikian pula

⁸ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 29 Juli 2011

⁹ Herli Ruspiani, Kepala MTsN Rantau Karau: Wawancara Pribadi, Rantau karau: 29 Juli 2011

¹⁰ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 20 Juli 2011

¹¹ Nor Efansyah, Kepala MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 31 Agustus 2011

dengan pelaksanaan supervisi pendidikan oleh Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Supervisi sebagai kegiatan profesional untuk membantu guru menjadi lebih baik dalam pelaksanaan program pembelajaran juga menemui adanya hambatan. Hambatan-hambatan tersebut ada yang tergolong serius dan ada juga yang tergolong ringan atau biasa saja. Kepala Sekolah memang terlihat sangat sibuk dengan tugas-tugas rutin sehari-hari, mulai dari yang bersifat teknis sampai pada pengambilan kebijakan sekolah. Berikut petikan wawancara penulis dengan Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Adapun faktor yang menghambat, MZK mengatakan :

“.....faktor yang menghambat tidak terlaksananya supervisi di sekolah adalah masih adanya guru yang tidak efektif mengajar, seperti alasan sakit dan hajatan keluarga sehingga menjadi semacam tolak ukur bagi guru lainnya, waktu atau kesempatan supervisi yang terlalu sedikit sehingga supervisi tidak maksimal, dan adanya Kepala Sekolah yang mengajar lebih dari 6 jam per minggu ditambah lagi dengan tugas rutin lainnya.”¹²

Selain itu HRN menambahkan bahwa :

“.....masih adanya guru yang mismatch terutama dalam mata pelajaran umum dan adanya guru yang lebih senior dari Kepala Sekolah sehingga membuat rasa segan bagi Kepala Sekolah dalam melakukan supervisi.”¹³ NSF, lebih menekankan pada : “.....sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai, jumlah guru yang terbatas, waktu yang terbatas dan kesibukan Kepala Sekolah, dan kurangnya tenaga tata usaha.”¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan supervisi pendidikan yang dila

¹² Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 28 Juli 2011

¹³ Herli Ruspiani, Kepala MTsN Rantau Karau: Wawancara Pribadi, Rantau Karau: 29 Juli 2011

¹⁴ Norefansyah, Kepala MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 26 Juli 2011

kukan Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara antara lain : masih adanya guru yang kurang efektif dalam mengajar, adanya guru yang mismatch, waktu yang tersedia terbentur oleh kegiatan eksedentil Kepala Sekolah, adanya keengganan untuk melakukan supervisi terhadap guru yang lebih senior, faktor usia dimana lebih tua yang disupervisi ketimbang yang mensupervisi, sarana dan prasarana sekolah yang belum lengkap, serta jumlah guru yang terbatas.

Hasil yang telah dicapai

Mengenai hasil yang telah dicapai dalam kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah penulis telah mengadakan wawancara tertutup dengan enam orang Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil dalam kegiatan supervisi pendidikan yang telah dicapai
Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Sesuai dengan harapan dan perubahan	Peningkatan mutu hasil belajar	Pembinaan cukup berhasil
1	MTsN Model Amuntai	√	-	-
2	MTsN Amuntai Utara	-	√	-
3	MTsN Amuntai Selatan	-	-	√
4	MTsN Sungai Pandan	-	√	-
5	MTsN Rantau Karau	-	√	-
6	MTsN Babirik	-	√	-
	Jumlah	1	4	1

Berdasar tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil yang telah dicapai oleh Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam kegiatan supervisi pendidikan adalah : 1 orang Kepala Sekolah yang mengatakan sesuai harapan dan ada perubahan, 4 orang Kepala Sekolah yang mengatakan ada peningkatan mutu hasil belajar, 1 orang Kepala Sekolah mengatakan pembinaan cukup berhasil. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah dicapai sesuai dengan harapan dan ada perubahan, serta terjadi peningkatan hasil belajar, dan pembinaan cukup berhasil.

c. Masalah yang dihadapi dan usaha mengatasinya

1) Yang dihadapi oleh Kepala Sekolah

Dalam kaitannya dengan masalah yang dihadapi, dapat ditemukan beberapa hal antara lain Kepala Sekolah menyatakan pendapat yang berbeda-beda. Adanya perbedaan pendapat karena perbedaan kebijakan masing-masing Kepala Sekolah dalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya. Teori manajemen boleh sama tetapi dalam rangka menjabarkan di lapangan bisa jadi berbeda-beda karena kondisi yang tidak sama. Di sekolah yang berada di perkotaan ada perbedaan dengan yang ada di pedesaan, bila dilihat dari segi sosial kultural. Dilihat dari kelengkapan sarana dan prasarana juga berbeda, begitu juga bila dilihat dari kelengkapan sumber daya guru dan profesionalisme. Dari perbedaan-perbedaan itu dapat dikelompokkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 9
Masalah dalam kegiatan supervisi pendidikan yang dihadapi
Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Waktu yang terbatas	Administrasi tidak lengkap	Lain-lain
1	MTsN Model Amuntai	√	-	-
2	MTsN Amuntai Utara	√	-	-
3	MTsN Amuntai Selatan	√	-	-
4	MTsN Sungai Pandan	√	-	√
5	MTsN Rantau Karau	-	√	√
6	MTsN Babirik	-	√	-
	Jumlah	4	2	2

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka dapat ditemukan perbedaan sebagai berikut. Dari 6 orang Kepala Sekolah terdapat 4 orang yang bermasalah tentang waktu yang terbatas, berarti ada 2 orang yang tidak bermasalah dengan waktu, ada 2 orang yang memperlmasalahkan administrasi yang tidak lengkap, berarti ada 4 orang yang tidak bermasalah dengan administrasi, dan ada 2 orang yang menyatakan lain-lain berarti ada 4 orang yang tidak mengatakan demikian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masalah dalam supervisi yang dihadapi Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara paling banyak dipengaruhi oleh kurangnya waktu, kurang lengkapnya administrasi dan lain-lain diantara kurangnya sarana dan prasarana, terbatasnya tenaga pengajar, dan masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Sehubungan dengan masalah tersebut di atas, maka usaha mengatasinya juga beragam, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Usaha Mengatasi Masalah Dalam Supervisi Pendidikan yang dilakukan Oleh Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Adaptasi waktu	Solusi dan motivasi	Lain-lain
1	MTsN Model Amuntai	-	√	-
2	MTsN Amuntai Utara	√	√	√
3	MTsN Amuntai Selatan	√	-	√
4	MTsN Sungai Pandan	√	√	√
5	MTsN Rantau Karau	-	√	√
6	MTsN Babirik	√	√	√
	Jumlah	4	5	5

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka dapat diketahui bahwa usaha yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mengatasi masalah yang dihadapi antara lain : dari 6 orang Kepala Sekolah terdapat 4 orang yang melakukan adaptasi waktu berarti ada 2 orang yang tidak melakukan hal tersebut, disamping itu ada 5 orang yang menyatakan dengan solusi dan motivasi, berarti ada 1 orang yang tidak melakukan hal yang sama, dan 5 orang yang mengatasi dengan lain-lain, sementara tidak ada Kepala Sekolah yang tidak melakukan upaya untuk mengatasinya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa usaha mengatasi masalah dalam supervisi pendidikan yang dihadapi Kepala MTsN di

Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah dengan adaptasi waktu, solusi dan motivasi memasukkan anggaran supervisi dalam RAPBS, meningkatkan kemampuan mengajar guru, meningkatkan frekuensi dan intensitas supervisi, dan melimpahkan sebagian tugas supervisi kepada wakil Kepala Sekolah.

2) Yang dihadapi Guru

Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah maka terlihat beberapa masalah yang dihadapi guru selama berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Masalah yang dihadapi guru dapat diklasifikasikan pada masalah teknis dan masalah materi pelajaran, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Kesesuaian Jadwal dengan Program Supervisi Pendidikan yang dialami guru MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Masalah Teknis	Masalah Materi	Tidak ada Masalah	Kadang kadang
1	MTsN Model Amuntai	-	-	9	1
2	MTsN Amuntai Utara	1	2	6	1
3	MTsN Amuntai Selatan	1	2	5	2
4	MTsN Sungai Pandan	2	3	3	2
5	MTsN Rantau Karau	2	3	3	2
6	MTsN Babirik	2	2	3	3
	Jumlah	8	12	29	11

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dijelaskan bahwa masalah yang dihadapi guru selama supervisi berlangsung, antara lain : 8 orang guru mengalami masalah teknis, 12 orang guru mengalami masalah

materi, 29 orang tidak mengalami masalah, dan 11 orang guru menyatakan kadang-kadang mengalami masalah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Amuntai tidak banyak masalah yang ditemui selama supervisi, karena persentasi yang tidak bermasalah menduduki urutan teratas.

Bila dikaitkan dengan usaha mengatasi masalah yang dihadapi guru, maka terdapat perbedaan pendapat, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12
Usaha Mengatasi Masalah yang Dihadapi
Guru MTsN di Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Penyelesaian Teknis	Pendalaman Materi	Lain-lain
1	MTsN Model Amuntai	1	1	5
2	MTsN Amuntai Utara	1	3	6
3	MTsN Amuntai Selatan	1	4	5
4	MTsN Sungai Pandan	2	3	5
5	MTsN Rantau Karau	2	3	5
6	MTsN Babirik	2	3	6
	Jumlah	11	17	32

Berdasarkan tabel 12 di atas, maka dapat diketahui bahwa usaha mengatasi masalah yang dihadapi guru dalam supervisi pendidikan antara lain : penyelesaian teknis dilakukan oleh 11 orang guru, pendalaman materi dilakukan oleh 17 orang guru, dan lain-lain dilakukan oleh 32 orang guru. Ternyata kebanyakan yang memililain-

lain menduduki ranking teratas dalam upaya guru untuk mengatasi masalah. Dengan demikian usaha yang dilakukan dalam mengatasi masalah yang dihadapi guru selama supervisi berlangsung adalah melalui konsultasi, memecahkan masalahnya dalam MGMP dan sebagainya.

d. Tindak Lanjut

Supervisi pendidikan dilakukan dalam rangka membina guru agar dapat melaksanakan tugas secara profesional dan meningkatkan mutu hasil belajar siswa. Beberapa temuan dalam supervisi harus ditindak lanjuti karena bagian dari tugas Kepala Sekolah selaku manajer dalam sebuah institusi pendidikan. Sehubungan dengan kegiatan tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13
Kegiatan Tindak Lanjut yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN
Di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	1	2	3	4	5	6
1	MTsN Model Amuntai	√	-	√	-	√	√
2	MTsN Amuntai Utara	√	√	-	-	√	-
3	MTsN Amuntai Selatan	√	-	√	-	√	-
4	MTsN Sungai Pandan	√	-	√	-	√	-
5	MTsN Rantau Karau	√	-	-	√	√	-
6	MTsN Babirik	√	√	-	-	√	-
	Jumlah	6	2	3	1	6	1

Keterangan : Berbagai cara kegiatan tindak lanjut dalam supervisi

Dipanggil ke ruang khusus dan diajak dialog

1. Tanya jawab dan diskusi
2. Pembinaan, arahan dan bimbingan
3. Memberi motivasi dan solusi
4. Membicarakan masalah yang ditemukan selama KBM dan memberikan umpan balik
5. Lain-lain

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa kegiatan tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah antara lain : dari 6 orang Kepala Sekolah semuanya menyatakan dipanggil dan diajak dialog, diadakan tanya jawab dan diskusi 2 orang, melalui pembinaan dan arahan dan bimbingan ada 3 orang, pemberian motivasi dan solusi 1 orang, membicarakan masalah yang ditemukan selama kegiatan belajar mengajar dan memberikan umpan balik ada 6 orang.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara melakukan tindak lanjut yang terbanyak adalah dipanggil ke ruang khusus dan diajak dialog dan membicarakan masalah yang ditemukan selama KBM dan dialog, tanya jawab dan diskusi, pembinaan, arahan dan bimbingan, memberi motivasi dan solusi, serta lain-lain diantaranya diorbitkan untuk mengikuti test calon Kepala Sekolah.

Untuk mengetahui ada tidaknya tindak lanjut, penulis juga mencari informasi dari guru yang berjumlah 60 orang yang merupakan wakil dari masing-masing sekolah. Dari mereka ini diperoleh jawaban yang akurat tentang ada tidaknya tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, karena guru adalah sasaran supervisi pendidikan, demikian juga pelak

sanaan pembelajaran yang mereka lakukan tidak pernah luput dari bidikan supervisi Kepala Sekolah ditambah lagi dengan kelengkapan administrasi guru mulai dari silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), jadwal pelajaran, jadwal remedy serta laporan pelaksanaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14
Ada Tidaknya Tindak Lanjut Dalam Kegiatan Supervisi
Terhadap Guru MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	Pernah	Kadang-kadang	Tidak Pernah
1	MTsN Model Amuntai	8	2	-
2	MTsN Amuntai Utara	7	3	-
3	MTsN Amuntai Selatan	6	3	1
4	MTsN Sungai Pandan	7	2	1
5	MTsN Rantau Karau	7	3	-
6	MTsN Babirik	6	3	1
	Jumlah	41	16	3

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat dianalisa bahwa dalam kegiatan tindak lanjut ada beberapa pendapat, yaitu : yang menyatakan “ya pernah” ada 42 orang, yang menyatakan “kadang-kadang” ada 16 orang, dan yang mengatakan “tidak pernah” ada 3 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentasi terbesar menyatakan “ya” dan “kadang-kadang” yang berarti bahwa Kepala Sekolah melaksanakan tindak lanjut.

e. Berbagai Cara Kegiatan Tindak lanjut

Untuk mengetahui berbagai cara tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, penulis mengadakan wawancara secara terpisah dengan

60 orang guru MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang diambil dari masing-masing sekolah sebanyak 10 Orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 15
Berbagai Cara Kegiatan Tindak Lanjut Dalam Supervisi
Pada MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara

No	Nama Sekolah	1	2	3	4	5	6
1	MTsN Model Amuntai	√	-	√	-	√	√
2	MTsN Amuntai Utara	√	√	-	-	√	-
3	MTsN Amuntai Selatan	√	-	√	-	√	-
4	MTsN Sungai Pandan	√	-	√	-	√	-
5	MTsN Rantau Karau	√	-	-	√	√	-
6	MTsN Babirik	√	√	-	-	√	-
	Jumlah	6	2	3	1	6	1

Keterangan : Berbagai cara kegiatan tindak lanjut dalam supervisi

1. Dipanggil ke ruang khusus dan diajak dialog
2. Tanya jawab
3. Pembinaan, arahan dan bimbingan
4. Memberi motivasi dan solusi
5. Membicarakan masalah yang ditemukan selama KBM dan memberikan umpan balik
6. Mewawancarai guru

Dengan memperhatikan tabel 15 di atas dapat dikemukakan bahwa kegiatan tindak lanjut dalam supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah sangat bervariasi, dengan uraian sebagai berikut : ada 9 orang guru yang menyatakan dipanggil ke ruang khusus dan diajak dialog, ada 5 orang guru yang mengadakan tanya jawab, ada 16 orang guru yang menyatakan pembinaan, arahan dan bimbingan, ada 12 orang guru yang menyatakan diberikan solusi dan motivasi, ada 17 orang guru membicarakan masalah

yang ditemukan selama KBM dan memberikan umpan balik, ada 1 orang guru yang menyatakan dengan mengadakan wawancara.

Dengan demikian cara terbanyak yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam kegiatan tindak lanjut adalah dengan membicarakan masalah yang ditemukan selama Kegiatan Belajar Mengajar dan memberikan umpan balik sehubungan dengan yang terjadi selama proses KBM.

f. Manfaat Supervisi dan Cara memanfaatkan Hasil Supervisi

Dalam hubungannya manfaat supervisi pendidikan, Kepala Sekolah menyampaikan pernyataan yang berbeda-beda, TJD mengatakan bahwa :

“.....manfaat supervisi pendidikan ada dua, yaitu adanya peningkatan mutu pendidikan dan adanya semangat kekeluargaan yang tinggi dalam rangka meraih prestasi sesuai visi, misi dan target sekolah.”¹⁵ Manfaat yang dikemukakan itu mengacu ke masa depan, tetapi secara sederhana ASH mengatakan : “.....KBM dapat berjalan dengan lancar dan situasi sekolah dapat terkendali, dan supervisi dapat membantu menyamakan persepsi tentang permasalahan pendidikan atau pengajaran yang dihadapi, ketika persepsi dapat disamakan maka usaha untuk mengatasinya akan lebih mudah.”¹⁶ Sementara SFD lebih jauh mengatakan : “.....manfaat supervisi pendidikan dapat memberikan kemudahan untuk mengevaluasi perangkat pembelajaran serta dapat mengetahui perkembangan sekolah, sehingga mutu sekolah dapat dilihat pada akhir tahun pelajaran.”¹⁷

Pendapat tersebut sesuai dengan kenyataan bahwa guru lebih siap dan tertantang melengkapi perangkat pembelajaran untuk maju menuju perubahan yang lebih baik yaitu peningkatan kualitas hasil belajar siswa.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas, HRF mengatakan :

¹⁵ Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 27 Juli 2011

¹⁶ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

¹⁷ Syaifuddin, MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli 2011

“.....manfaat supervisi pendidikan adalah dapat mengetahui bahwa sejauh mana kemampuan guru dalam penyampaian materi pelajaran, dapat memberi solusi pemecahan setiap permasalahan yang dihadapi dan sebagai alat ukur bagi keberhasilan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan sebagai acuan untuk merencanakan program ke depan”¹⁸

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat supervisi pendidikan adalah peningkatan mutu pendidikan, adanya semangat kekeluargaan yang tinggi dalam rangka meraih prestasi sesuai dengan visi dan misi dan target sekolah, membantu menyamakan persepsi tentang permasalahan pendidikan atau pengajaran yang dihadapi, KBM dapat berjalan dengan lancar, situasi sekolah dapat terkendali, mudah mengevaluasi perangkat pembelajaran, dapat mengetahui perkembangan lebih lanjut, dapat mengetahui sejauh mana kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, dapat memberikan solusi pemecahan setiap permasalahan yang dihadapi, dan sebagai alat ukur keberhasilan kegiatan belajar mengajar.

Mengenai hasil supervisi pendidikan yang telah dicapai, maka diperlukan cara pemanfaatannya, sehingga ada nilai tambah yang positif bagi kemajuan pendidikan. Dalam hal ini MZK, mengatakan bahwa :

“.....ada tiga cara yang dilakukan dalam memanfaatkan hasil supervisi pendidikan yaitu memberi penghargaan kepada guru yang potensial dan profesional berupa pujian dan terima kasih, mempermudah guru dalam kenaikan pangkat, dan mengupayakan untuk mempromosikan guru yang berprestasi untuk menjadi Kepala Sekolah, semua ini dilakukan dalam rangka memberi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka”¹⁹Selain itu NFS menambahkan : “.....beberapa cara memanfaatkan supervisi pendidikan yaitu terus memonitor kelengkapan

¹⁸ Herli Ruspiani, Kepala MTsN Rantau Karau: Wawancara Pribadi, Rantau Karau: 29 Juli 2011

¹⁹ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 28 Juli 2011

administrasi guru, terus memotivasi guru untuk meningkatkan KBM-nya dan menyampaikan hasil supervisi yang sudah dilakukan."²⁰

Dengan demikian, maka cara memanfaatkan hasil supervisi pendidikan berimbas pada memberikan kemudahan para guru dalam segala hal yang terkait dengan proses pembelajaran. Bahkan TJD, menegaskan bahwa :

*".....caranya dengan memaksimalkan kegiatan supervisi dengan segala konsekuensinya artinya apa yang telah dicapai ditingkatkan sehingga dapat memperkecil dampak negatif dalam kegiatan belajar mengajar."*²¹ Sehingga ASH, menegaskan bahwa: *".....dengan memberi kemudahan kepada guru untuk meningkatkan karirnya lebih baik lagi, disamping itu juga akan memudahkan dalam usulan kenaikan-kenaikan pangkat dan promosi jabatan."*²²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa cara memanfaatkan hasil supervisi pendidikan dapat dilakukan Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan berbagai cara, antara lain : memberikan penghargaan kepada guru yang potensial dan profesional berupa reinforcement, dengan mempermudah guru dalam segala urusan, dan mempromosikan guru yang berprestasi untuk menjadi Kepala Sekolah atau pengawas mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran, terus memonitor kelengkapan administrasi guru, memotivasi guru untuk meningkatkan KBM-nya dan memberitahukan hasil supervisi yang sudah ada untuk disikapi serta memaksimalkan kegiatan supervisi dengan segala konsekuensinya.

²⁰ Norefansyah, Kepala MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 26 Juli 2011

²¹ Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 27 Juli 2011

²² Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

g. Tanggapan dan Harapan terhadap Pelaksanaan Supervisi

Tanggapan Kepala Sekolah terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan dibuktikan dengan beberapa pendapat yang dikemukakan SFD, mengungkapkan tanggapannya bahwa :

“supervisi sangat positif karena bisa memotivasi guru untuk memperbaiki mutu pendidikan di masa depan.”²³ Hal ini dipertegas oleh MZK dengan mengatakan : “.....supervisi perlu dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang ada dan sebaiknya ditingkatkan lagi.”²⁴ HRP menambahkan “.....berhasil tidaknya supervisi sangat bergantung pada kesiapan semua pihak untuk terlibat di dalamnya baik fisik maupun materi perlu diteruskan sesuai dengan perkembangan.”²⁵

Begitu juga SFD, mengemukakan :

“.....pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah maupun oleh pengawas eksternal disambut baik karena mendorong guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran, sehingga guru memiliki kesiapan dan prima dalam penampilan di kelas.”²⁶

Sedangkan TJD, memberikan tanggapan bahwa : *“.....supervisi yang ada sudah baik tetapi perlu ditingkatkan lagi dengan pola-pola yang lebih bervariasi sehingga lebih mengenai sasaran. Kepala Sekolah jangan terpaku pada satu pola yang selama ini dianggap sudah baik tetapi harus dikembangkan lagi dengan mencari pola-pola lain yang lebih up to date, agar responsif terhadap perkembangan yang terjadi dalam dunia pendidikan”²⁷*

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara tentang pelaksanaan supervisi cukup baik dan diperlukan peningkatan pelaksanaannya oleh

²³ Syaifuddin MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli 2011

²⁴ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 28 Juli 2011

²⁵ Herli Ruspiani, Kepala MTsN Ranrau Karau: Wawancara Pribadi, Rantau karau: 29 Juli 2011

²⁶ Syaifuddin MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli 2011

²⁷ Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 27 Juli 2011

semua pihak yang terlibat sehingga terjadi perubahan secara optimal bagi perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

Mengenai harapan terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan, juga terdapat berbagai pendapat, ASD mengatakan :

“.....ada beberapa harapan terhadap kegiatan supervisi pendidikan yaitu agar semua guru terbiasa membuat perangkat pembelajaran dan tugas yang diberikan kepadanya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, diharapkan semua program supervisi dapat terlaksana dengan baik, hasil supervisi dan temuan khusus selama supervisi lebih diintensifkan karena diperlukan oleh instansi terkait dan lebih khusus lagi diperlukan adanya pertemuan khusus untuk membicarakan masalah supervisi yang efektif di sekolah.”²⁸

Sementara TJD, mengungkapkan harapannya bahwa :

“.....adanya pertemuan antar Kepala Sekolah dalam K3M khusus membicarakan supervisi agar lebih berdaya guna dan terus menyesuaikan diri dengan paradigma baru pendidikan, maju ke depan dan meningkatnya kualitas pendidikan.”²⁹

Masih dalam konteks harapan Kepala Sekolah, SFD juga menyampaikan harapannya yang lebih dialamatkan kepada pengawas eksternal yang merupakan mitra kerja Kepala Sekolah :

“.....agar pengawas selaku mitra kerja Kepala Sekolah lebih menekankan pada peningkatan frekuensi kunjungannya ke sekolah, masuk kelas dan tidak hanya menyodorkan blangko kosong untuk ditanda tangani saja.”³⁰

Harapan tersebut cukup beralasan, karena terkesan selama ini ada pengawas yang tidak melakukan pembinaan dengan baik, hanya datang sekedar untuk bersilaturahmi dan minta tanda tangan, tetapi tidak semua

²⁸ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

²⁹ Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 7 Juli 2011

³⁰ Syaifuddin MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli

pengawas sifatnya sama, mereka memang punya jam terbang yang berbeda.

Sementara MZK, menyampaikan harapannya :

“.....sebaiknya Pengawas diminta atau tidak setiap bulan datang mengunjungi sekolah untuk melakukan supervisi, sehingga segala masalah yang dihadapi guru dapat teratasi dengan baik dan tidak ada hambatan, disamping diharapkan juga adanya dana khusus dalam supervisi, sehingga tidak menggunakan anggaran yang ada.”³¹

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa harapan yang dikemukakan Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara terhadap kegiatan supervisi pendidikan, antara lain : agar semua guru membuat perangkat pembelajaran dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena para guru dapat berkonsultasi atau diberi arahan dan bimbingan ke arah yang lebih baik, agar berwawasan luas dan pemikiran maju, agar semua pihak memahami arti pentingnya supervisi dan dapat memanfaatkannya sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.

Diperlukan adanya pertemuan antar Kepala Sekolah dalam K3M khusus membicarakan supervisi agar lebih meningkat lagi dan terus menyesuaikan diri dengan paradigma baru pendidikan, maju ke depan dan meningkatkan kualitas pendidikan, dan agar pengawasan lebih menekankan pada peningkatan kualitas tenaga pengajar.

³¹ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 8 Juli 2011

C. Model Supervisi Pendidikan

Ada beberapa model yang biasa dipergunakan dalam melakukan supervisi pendidikan, masing-masing model tersebut mempunyai kelebihan dan kekurangan. Untuk mengetahui model apa yang paling sering digunakan Kepala Sekolah dalam melakukan supervisi terhadap guru-guru yang berada di bawah binaannya, penulis mengadakan wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri yang berada di Kabupaten Hulu Sungai Utara yang diperkuat dengan beberapa pendapat guru. Dalam wawancara tersebut 4 orang Kepala Sekolah mengatakan model yang paling sering digunakan adalah model klinis, TJD salah seorang Kepala Sekolah menyatakan :

“Model yang paling sering digunakan adalah model klinis, karena dengan menggunakan model ini guru diberlakukan sebagai seorang pasien yang harus dijaga perasaannya, dan ketenangannya, dialog dilakukan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang tepat. Untuk memecahkan masalah apa yang sedang dihadapi oleh guru, saya tidak langsung kepada sasaran tetapi mengajukan berbagai pertanyaan yang ada hubungannya dengan masalah yang dihadapi guru, sehingga setelah suasana keakraban terjalin guru tidak merasa sungkan untuk mengemukakan masalah yang dia rasakan, disinilah saatnya saya memberikan saran-saran perbaikan.”³²

Bila dihubungkan dengan kenyataan yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Utara memang dengan menerapkan model klinis ini ternyata cocok untuk semua guru. Salah seorang guru yang diwawancarai MHD mengatakan :

“.....dalam konteks supervisi Kepala Sekolah, saya merasa benar-benar terbimbing karena ketika hendak disupervisi Kepala Sekolah memberitahukan lebih dahulu point-point yang akan disupervisi sehingga saya dapat mempersiapkan diri semaksimal mungkin, setelah supervisi Kepala Sekolah memberikan bimbingan dan arahan sehubungan dengan pelaksanaan KBM. Cara

³² Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 27 Juli 2011

yang ditempuh baik dalam pertemuan awal, saat observasi dan pertemuan balikan sangat bersahabat dan menyenangkan.”³³

Menurut salah seorang guru EPR, mengatakan bahwa :

“.....model klinis yang sering diterapkan oleh Kepala Sekolah sangat cocok untuk semua umur, apalagi bila guru yang usianya lebih tua dari Kepala Sekolah, maka kami memerlukan bimbingan yang ramah tamah.”³⁴ ERM juga seorang guru ketika diwawancarai tentang model yang paling sering digunakan oleh Kepala Sekolah mengatakan : “.....beberapa kali saya mendapat giliran supervisi, maka model yang selalu digunakan selalu mengarah pada model klinis, dimulai dengan pertemuan awal, kemudian observasi dan pertemuan balikan.”³⁵

Pada kesempatan yang berbeda MRZ salah seorang Kepala MTsN dalam wawancara dengan penulis mengenai model yang paling sering digunakan, dia mengatakan :

“.....dalam melakukan supervisi saya biasanya menggunakan berbagai model, namun model yang paling sering digunakan adalah model klinis, menurut perasaan saya model ini punya kelebihan dibanding model yang lain walaupun segala sesuatunya terpulang kepada kelihaiian masing-masing pengguna, penggunaan model sebenarnya bersifat situasional, maksudnya kondisi lapangan salah satu faktor yang harus diperhatikan.”³⁶

Senada dengan pernyataan tersebut di atas HRN mengatakan : “.....Saya menggunakan macam-macam model supervisi pendidikan, namun model yang lebih sering digunakan adalah model klinis.”³⁷

Kepala Sekolah yang sering menggunakan model klinis, mereka beralasan bahwa model ini sangat mudah digunakan karena sangat menghargai guru. Guru diberlakukan sama dengan pasien sehingga dialog antara Kepala Sekolah dengan

³³ Mahmudah, Guru MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 01 Agustus 2011

³⁴ Herlinda, Guru MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 22 Agustus 2011

³⁵ Eka Paulina, Guru MTsN Amuntai Selatan: wawancara Pribadi, Amuntai: 06 September 2011

³⁶ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 28 Agustus 2011

³⁷ Herli Ruspiani, Kepala MTsN Rantau Karau: Wawancara Pribadi, Rantau Karau: 29 Juli 2011

guru yang bermasalah sangat komunikatif dan penuh keakraban, karena itu momennya perlu diperhatikan.

SFD menyatakan sebagai berikut : *“.....Momen memang sengaja diciptakan dalam rangka mencari celah-celah yang tepat untuk memberikan saran-saran perbaikan.”*³⁸

Adapun Kepala Sekolah yang sering menggunakan model ilmiah dalam supervisi, diantaranya adalah ASH. Dalam wawancara dengan yang bersangkutan, dia mengatakan :

*“.....Memang semua model supervisi baik untuk digunakan, tetapi tidak semua model cocok untuk semua orang, menurut pengalaman saya model ilmiah yang lebih cocok untuk digunakan karena saya membiasakan guru untuk memperbaiki diri mereka sendiri melalui angket yang dibagikan kepada siswa (merit rating) dari hasil angket itulah guru bisa melihat diri mereka sendiri.”*³⁹

Dengan menggunakan model ini guru dapat melihat potret mereka sendiri di depan kelas, setelah menerima koreksi dari siswa dalam bentuk jawaban terhadap angket yang dibagikan, segala kekurangan akan diperbaiki oleh guru yang bersangkutan. ASH selanjutnya menambahkan :

*“.....cara ini menuntut kesabaran. Para guru yang dikretik oleh siswa tidak boleh tersinggung dan merasa sentimen, akan tetapi guru tetap bersifat sabar dan objektif. Guru-guru sekarang pada umumnya sudah bisa sabar dan bersifat objektif karena didukung oleh pengalaman, wawasan, dan pendidikan yang rata-rata SL.”*⁴⁰

Penggunaan model ilmiah memang cocok untuk guru yang punya banyak pengalaman, wawasan yang luas dan pendidikan yang standar, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin dewasa dalam sikap dan

³⁸ Syaifuddin, MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 06 Agustus 2011

³⁹ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

⁴⁰ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

prilaku termasuk berkomunikasi dengan siswa dalam proses belajar mengajar di dalam kelas.

Menurut pendapat JRD dalam wawancara dengan penulis :

“.....saya punya kesan tersendiri dengan menggunakan model ini, karena kekurangan saya dalam melaksanakan proses pembelajaran tidak diketahui oleh teman seprofesi kecuali saya sendiri dengan bantuan angket yang diceklis oleh siswa, perbaikan juga dilakukan sendiri.”⁴¹

Karena itu saya sangat mendukung anjuran Kepala Sekolah untuk lebih banyak menggunakan model ini dalam upaya memperbaiki kekurangan pribadi.

SFD menyatakan bahwa :

“.....menggunakan model ini disamping mudah digunakan sekaligus juga mendidik guru untuk kreatif membuat angket dalam rangka untuk mengetahui kelemahan sendiri ketika melakukan proses pembelajaran. Saya perhatikan guru cukup hati-hati dalam membuatnya, karena kesalahan membuat angket akan membingungkan siswa untuk memilih jawaban yang tepat yang berakibat melesetnya tujuan yang hendak dicapai. Dalam konteks ini saya hanya memonitor dan bila perlu saya berkonsultasi sambil memberikan arahan kepada yang bersangkutan.”⁴²

Ketika diminta tanggapan dalam waktu yang terpisah MGW salah seorang guru membenarkan :

“.....bahwa Kepala Sekolahnya sering menganjurkan kepada guru untuk melakukan perbaikan sistem pembelajaran dengan menggunakan model ilmiah, tetapi sebelumnya beliau memberikan penjelasan dan membimbing pembuatan angket.”⁴³

Sesuai dengan namanya model ilmiah maka apa yang diperoleh dari jawaban yang diberi ceklist oleh para siswa adalah sebuah teori yang ditemukan oleh guru untuk ditindak lanjuti dalam rangka perbaikan PBM dan peningkatan hasil belajar siswa. Model ini merupakan bentuk kerjasama yang baik antara guru

⁴¹ Juraidah, Guru MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 24 Agustus 2011

⁴² Syaifuddin MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli 2011

⁴³ Megawati, Guru MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 29 Juli 2011

dengan siswa dan sekaligus mendidik siswa untuk terbiasa memiliki karakter jujur menilai secara objektif, apalagi penilaian ditujukan kepada guru yang merupakan pribadi teladan bagi anak didik. Model ini sangat erat hubungannya dengan pendidikan karakter yang sedang digalakkan oleh pemerintah dalam menciptakan anak bangsa yang berbudi luhur dan berakhlak mulia.

Untuk menentukan model yang akan dipergunakan dalam supervisi perlu ketelitian, apabila tidak tepat maka pembinaan yang dilakukan tidak akan membuahkan hasil yang signifikan. Kepala Sekolah yang sering menggunakan model klinis, mereka beralasan bahwa model ini sangat ramah digunakan karena sangat menghargai guru. Guru diberlakukan sama dengan pasien, sehingga dialog antara Kepala Sekolah dengan guru yang bermasalah sangat komunikatif. Dari keakraban itulah segala saran perbaikan disampaikan.

Adapun Kepala Sekolah yang menggunakan model ilmiah, dia beranggapan bahwa guru adalah orang dewasa, dalam memperbaiki penampilannya di depan kelas bisa diperbaiki oleh guru yang bersangkutan tanpa harus diberikan teguran lisan, cukup dengan menggunakan *merit rating* dimana penilaian dipercayakan kepada para siswa, hasilnya akan ditindak lanjuti oleh guru dalam rangka memperbaiki penampilannya di dalam kelas.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa model supervisi yang sering digunakan oleh Kepala MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Utara ada dua model, yaitu model klinis, dan model ilmiah, sementara model konvensional sudah ditinggalkan oleh Kepala Sekolah karena sifatnya mencari-cari kesalahan orang lain dan kurang mendidik.

D. Pendekatan dan Teknik Supervisi

1. Pendekatan

Masih dalam konteks pemecahan masalah yang ditemukan dalam supervisi Kepala Sekolah, mereka menggunakan pendekatan yang berbeda-beda, satu orang Kepala Sekolah menggunakan pendekatan langsung, tiga orang Kepala Sekolah menggunakan pendekatan tidak langsung, dan dua orang Kepala Sekolah menggunakan pendekatan kolaboratif.

Adapun Kepala Sekolah yang sering menggunakan pendekatan langsung beralasan karena kebanyakan guru di sekolah mereka adalah laki-laki yang pada umumnya mereka tidak mudah tersinggung, kecuali untuk guru tertentu, mereka menggunakan pendekatan yang lain, karena menyesuaikan prototype guru yang bersangkutan, misalnya guru yang sifatnya pendiam atau guru yang sifatnya tertutup.

NFS menjelaskan bahwa dia sering menggunakan pendekatan langsung alasannya adalah sebagai berikut :

“.....saya cenderung memecahkan masalah yang dihadapi guru dengan cepat karena itu saya menempuh pendekatan langsung, guru langsung diberitahu masalah yang ingin diperbaiki, sehingga guru banyak-banyak berikan saran-saran perbaikan walaupun guru juga diberikan kesempatan untuk menjelaskan masalahnya dan kesempatan bertanya.”⁴⁴

SHN mengatakan : “.....memang benar Kepala Sekolah sering menggunakan pendekatan ini dan biasanya dialog dengan guru berlangsung cukup singkat dan Kepala Sekolah dalam memecahkan masalah cenderung to the point.”

⁴⁴ Norefansyah, Kepala MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 26 Juli 2011

Sementara itu ASH menambahkan bahwa :

“.....Ada dua pendekatan, yaitu pendekatan langsung digunakan bila guru daya abstrak rendah dan komitmen terhadap tugas rendah, sehingga teknik yang digunakan umumnya menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menguatkan dan menetapkan tolak ukur. Sedangkan lainnya yaitu pendekatan tidak langsung, bila gurunya memiliki daya abstrak tinggi sementara komitmennya terhadap tugas rendah, maka teknik yang saya gunakan biasanya mendengarkan, memberi penguatan, memahami apa yang dialami guru, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah yang dihadapi.”⁴⁵

Pernyataan di atas dikuatkan oleh TJD :

“.....umumnya saya menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan kolaboratif dengan tehnik dialog, negosiasi dan pemecahan masalah. Pendekatan lainnya adalah pendekatan direktif dengan tehnik pengarahan, dan memberikan contoh.”⁴⁶

Selain itu MZK lebih memadukan dua pendekatan dalam supervisi yang dilakukannya sebagaimana ia mengatakan :

“.....saya menggabungkan dua pendekatan yaitu direktif dan non direktif atau kolaboratif dengan tehnik yang digunakan adalah menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, dan negosiasi.”⁴⁷

Kepala Sekolah yang sering menggunakan pendekatan kolaboratif, alasannya dengan menggunakan pendekatan ini maka antara Kepala Sekolah dengan guru yang disupervisi dapat dengan mudah membuat kesepakatan dalam upaya membantu guru menemukan cara pemecahan yang relevan dengan masalah yang dihadapi, karena dalam pendekatan kolaboratif supervisi berhubungan dengan dua arah yakni dari Kepala Sekolah ke guru dan dari guru ke Kepala Sekolah.

⁴⁵ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 29 Juli 2011

⁴⁶ Tajuddin Noor, Kepala MTsN Model Amuntai: Wawancara Pribadi, Amuntai: 27 Juli 2011

⁴⁷ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 28 Juli 2011

2. Teknik Supervisi Pendidikan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tehnik supervisi yang digunakan oleh Kepala Sekolah adalah tehnik kunjungan kelas, tehnik diskusi kelompok dan tehnik individual. Masing-masing 4 orang Kepala Sekolah mempergunakan tehnik kunjungan kelas, 1 orang menggunakan tehnik diskusi kelompok, dan 1 orang menggunakan tehnik individual.

Adapun tehnik kunjungan dijelaskan oleh SFD :

“.....adalah untuk melihat atau mengamati seorang guru dalam mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktik atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki.”⁴⁸

Sementara ASH menjelaskan dalam hubungannya dengan tehnik kunjungan kelas adalah sebagai berikut :

“.....dengan menggunakan tehnik kunjungan kelas ada tujuh keterampilan guru yang diperhatikan, yaitu : 1) Keterampilan membuka pelajaran, 2) Keterampilan menjelaskan, 3) Keterampilan bertanya, 4) Keterampilan memberikan penguatan, 5) Keterampilan menciptakan variasi, 6) Keterampilan membuat kesimpulan, dan 7) Keterampilan memberikan tugas. Selama kunjungan kelas saya mencatat perilaku guru dengan cermat untuk mengadakan perbaikan cara kerja mereka yang pada gilirannya akan berdampak positif bagi peningkatan kualitas hasil belajar siswa. Setelah melakukan kunjungan kelas, saya mengkomunikasikan temuan selama observasi kepada guru yang bersangkutan di ruang khusus. Dalam menyampaikan saran-saran perbaikan saya sangat menjaga perasaan guru, agar guru tidak merasa digurui bahkan merasa dihargai dalam kemitraan. Dalam menyampaikan saran-saran perbaikan saya menghindari sejauh mungkin adanya jarak antara atasan dan bawahan sehingga guru benar-benar merasa menerima masukan yang berharga bagi perbaikan cara kerja mereka dan tidak merasa bahwa cara kerja mereka sedang dikretik.”⁴⁹

⁴⁸ Syaifuddin, MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli 2011

⁴⁹ Abdu Syahid, Kepala MTsN Amuntai Utara: Wawancara Pribadi, Amuntai: 25 Juli 2011

Adapun Kepala Sekolah yang menggunakan tehnik pembicaraan individual untuk memperbaiki penampilan guru di dalam kelas, seperti apa pelaksanaannya berikut pernyataan dari NFS :

“.....guru yang bersangkutan dipanggil untuk menghadap, saya sudah mempersiapkan apa yang akan disampaikan kepada guru. Saya menerapkan dua cara, yaitu : 1) mempersilahkan guru untuk menyampaikan apa yang sedang dihadapinya, kemudian memberikan saran-saran perbaikan, selanjutnya saya memberikan kesempatan bertanya kepada guru dalam konteks masalah yang dihadapinya sehingga terjadilah dialog, 2) saya meminta guru untuk menceritakan apa yang sedang dialaminya sambil mengarahkan pada masalah yang sedang dihadapi, sehingga terjadilah dialog yang bernuansa pada pemecahan masalah. Jadi masalah muncul dari guru yang bersangkutan.”⁵⁰

Pernyataan tersebut di atas didukung oleh pernyataan seorang guru KTS yang mengatakan :

“.....ketika saya dipanggil untuk menghadap Kepala Sekolah, saya diminta untuk menyampaikan uneg-uneg yang ada dalam perasaan saya, kemudian Kepala Sekolah memberikan saran-saran penyelesaian.”⁵¹

Sehubungan dengan pernyataan tersebut di atas SFD mengatakan :

“.....dengan menggunakan tehnik ini guru merasa dihormati karena diberi kesempatan untuk mengemukakan permasalahannya, sehingga saran-saran pemecahan bisa langsung ditujukan kepada sasaran.”⁵²

Adapun Kepala Sekolah yang memiliki tehnik diskusi kelompok dalam melakukan supervisi adalah karena tehnik ini dapat dilakukan dengan santai dan rileks, biasanya dilakukan bersama orang banyak dalam rangka mencari solusi pemecahan masalah yang dihadapi oleh guru dalam hubungannya dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas.

MZK mengatakan :

⁵⁰ Norefansyah, Kepala MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 26 Juli 2011

⁵¹ Kartika Sari, Guru MTsN Babirik: Wawancara Pribadi, Babirik: 04 Nopember 2011

⁵² Syaifuddin MR, Kepala MTsN Amuntai Selatan: Wawancara Pribadi, Amuntai: 30 Juli

“.....dalam menggunakan tehnik ini dimana Kepala Sekolah berperan sebagai pemimpin diskusi, kemudian memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan problema apa yang sedang dialaminya, selanjutnya diberi kesempatan kepada guru yang lain untuk memberikan tanggapan atau masukan dalam upaya penyelesaian masalah yang dihadapi oleh guru. Dari berbagai masukan dalam diskusi ini diakhiri dengan penarikan kesimpulan oleh Kepala Sekolah yang disepakati oleh anggota kelompok diskusi.”⁵³

Dari beberapa uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala MTsN menggunakan beberapa tehnik supervisi pendidikan, namun yang lebih banyak digunakan adalah tehnik kunjungan kelas dan diskusi kelompok, namun pada saat tertentu tehnik individual juga mereka pergunakan. Dengan menggunakan tehnik yang variatif maka semua keterampilan guru dalam proses belajar mengajar dapat diamati.

⁵³ Marzuki, Kepala MTsN Sungai Pandan: Wawancara Pribadi, Alabio: 28 Juli 2011