



---

## **MANAJEMEN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN AGAMA ISLAM**

**Ai Juariyah**

Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Nusantara  
*Jl. Soekarno Hatta No 530 Kota Bandung*

---

### **Abstrak**

Diterima:  
*Januari 2017*

Publikasi online:  
*Juli 2019*

Permasalahan supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang merupakan permasalahan yang belum terpecahkan, sejalan dengan kompleksitas perubahan-perubahan yang sangat cepat, hal ini terjadi karena belum optimalnya perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang. Supervisi Kepala Madrasah Ibtidaiyah terus diupayakan baik melalui supervisi akademik maupun manajerial, akan tetapi belum memberikan dampak yang optimal bagi pengembangan mutu pembelajaran baik ditinjau dari sisi mutu proses maupun output hasil belajar. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, karena penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran yang mendalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang; 1) perencanaan manajemen supervisi terhadap peningkatan mutu pembelajaran Agama Islam, 2) pelaksanaan manajemen supervisi terhadap peningkatan mutu pembelajaran Agama Islam, 3) evaluasi manajemen supervisi terhadap peningkatan mutu pembelajaran Agama Islam, 4) apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen supervisi terhadap peningkatan mutu pembelajaran Agama Islam di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa Dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang

### **Abstract**

*Problems Problems supervision conducted Babakan Loa Elementary Principals and Islamic Elementary School Al Ba'at Pamulihan Sumedang Regency is a problem that is not solved, in line with the complexity of the changes very fast, this is the case for non-optimal planning, implementation and evaluation head of Government Elementary School Babakan Loa and Islamic Elementary School Al Ba'at Pamulihan Sumedang District.*

*Supervising Head of Government Elementary School continue to be pursued through both academic and managerial supervision, but do not provide optimal impact for the development of the quality of learning both in terms of the quality of teaching and learning outcomes output. This research is a qualitative descriptive method, because this research aims to get the whole picture depth. The purpose of this research is to gain an overview; 1) planning of management supervision of the improvement of the quality of teaching Islam, 2) the implementation of management supervision of the improvement of the quality of teaching Islamic Studies, 3) evaluation of management supervision of the improvement of the quality of teaching Islamic Studies, 4) what are the factors supporting and management supervision to improve the quality of learning Islam in Islamic elementary schools Government Elementary School Babakan Loa And Al Ba'at Pamulihan Sumedang District.*

## A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sekolah/ Madrasah akhir-akhir ini terlihat masih belum optimal, baik dalam aspek kurikulum, guru, supervisi, manajemen maupun sarana dan prasarana. Keadaan tersebut sangat terkait dengan fluktuasi motivasi, kondisi sosial, politik, ekonomi serta daya dukung masyarakat. Oleh karena, itu keberlangsungan dan kemajuan Sekolah/Madrasah sangat tergantung pada partisipasi dan kepedulian kepala madrasah serta masyarakat yang ada di sekitarnya.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kaffah (menyeluruh). Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting karena bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Suasana kompetitif semacam

ini, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia tersebut, memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik.

Dewasa ini kualitas pendidikan di madrasah sangat bervariasi dan sebagian besar sangat memprihatinkan. Hal ini dapat diamati dari berbagai aspek, baik berhubungan dengan *instrumental input* seperti: kurikulum, tenaga pengajar, bahan ajar, maupun berkaitan dengan *environmental input* seperti: kondisi lingkungan fisik dan administrasi madrasah, aspek-aspek yang terkait dengan proses, seperti proses pembelajaran, dan sarana prasarana yang diperlukan, maupun yang terkait dengan *output* dan *outcome*, seperti lulusan dan keterserapan oleh pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan pada madrasah, mengenai pengembangan kurikulum, peningkatan profesionalitas guru, pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dan lainnya perlu terus menerus diupayakan.

Problem ini, Sekolah/ Madrasah dalam lingkup umum menurut H.A.R. Tilaar (2000: 169) adalah termarginalisasi dari dan akibat arus modernisasi. Meskipun keadaan tersebut tidak selamanya negatif, namun hal tersebut akan berdampak pada pembalikan Sekolah yang semula sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkemampuan melakukan pembaharuan, memungkinkan cenderung terperosok kepada sifat ketertutupan dan ortodoksi.

Dari problem ini, akan tertangkap lebih detail lagi bahwa problem itu secara inheren dan laten menghampiri problem internal Sekolah terutama menyangkut program, sumber daya, supervisi, penyelenggaraan, proses dan hasil proses pembelajaran, serta sarana prasarana.

Pengaruh peran kepala madrasah dianggap mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan disuatu sekolah. Kepala madrasah dan guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi peranan kepala madrasah dalam mencapai tujuan sekolah secara umum akan lebih dominan dibandingkan dengan guru, bahkan gaya kepemimpinan kepala madrasah akan berpengaruh pada kinerja guru sebagai bawahannya yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan mutu pembelajaran agama Islam. Dengan demikian pimpinan atau kepala madrasah dapat mengembangkan potensionalitas dan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran agama Islam.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala madrasah belum begitu efektif. Budaya dan iklim kerja yang ada di madrasah belum begitu kondusif dan positif. Kelemahan yang ada di madrasah tidak hanya sebatas yang terungkap dari hasil penelitian di atas. Kelemahan lain

madrasah sehingga kurang mampu dan tidak dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lain adalah: “kurang keterampilan mengorganisasikan kelembagaan” (Uwes; 2004: 9). Keadaan tersebut berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia, guru dan tenaga kependidikan lainnya, pembelajaran, supervisi, kurikulum, dan manajemen sarana prasarana. Semuanya bertumpu pada kelemahan sumber daya yang menjadi pelaku manajemen pendidikan di madrasah. Indikator kurang profesional manajemen madrasah antara lain terlihat dari lemahnya disiplin kerja yang berakibatnya rendahnya produktivitas, lemahnya orientasi pada sistem belajar peserta didik, lemahnya pengawasan mutu para guru. Manajemen madrasah yang kurang profesional mengakibatkan madrasah dalam keadaan tidak memenuhi *enrollment*, mutu guru rendah, dan pimpinan lembaga pendidikan tidak efektif menjalankan manajemen dan kepemimpinan madrasah. “Dengan demikian, maksud kegiatan pendidikan untuk meningkatkan mutu jadi tidak tercapai. Sebab, tidak mungkin dari lembaga pendidikan yang tidak berkualitas akan muncul lulusan yang berkualitas” (Uwes; 2004: 9).

## **B. KAJIAN TEORI MANAJEMEN SUPERVISI DAN MUTU PEMBELAJARAN**

### **1. Manajemen Supervisi**

#### **a. Pengertian Manajemen**

Secara *etimologi* manajemen berasal dari bahasa Latin “*manus*”, yang berarti mengendalikan (*handeling*). Kata *manus* dipengaruhi oleh kata *manage* dari bahasa Perancis kuno, *mesnage*. Dalam bahasa Latin dikatakan dengan istilah *mansoinaticum* yang berarti pengelolaan rumah besar (Ndraha, 2005: 91). Sedangkan dalam bahasa Inggris

manajemen merupakan terjemahan langsung dari kata *management* artinya pengelolaan, ketatalaksanaan, atau tata pimpinan (Ramayulis, 2004:235). Berangkat dari sifatnya yang universal itu, melahirkan perbedaan-perbedaan penafsiran dalam hal memaknai istilah manajemen. Akan tetapi perbedaan-perbedaan tersebut tidak seharusnya menjadi suatu yang patut diperdebatkan, sebaliknya ragam perbedaan justru dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperkaya pengetahuan tentang apa dan bagaimana manajemen dapat diterapkan dan dikembangkan.

Memperhatikan penegasan point-point di atas dapatlah dipahami bahwa istilah manajemen dapat dilihat dari segi penataan sistem kelembagaan menuju tercapainya cita-cita bersama dengan mengedepankan pola kerjasama yang sistematis dan komprehensif. Sementara Siagian menyatakan manajemen adalah “kemampuan/ keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain” (Kadarman dan Udaya, 1996:10).

Terry & Rue (2001:25-27), mengemukakan bahwa manajemen merupakan “sebuah kegiatan”, pelaksanaannya disebut *managing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*. Individu yang menjadi manajer bertugas menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat *managerial* yang penting diantaranya ialah menghentikan kecenderungan untuk melaksanakan segala sesuatunya seorang diri saja. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dengan fungsi dasar dan proses manajemennya adalah *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Uraianannya adalah *Planning* (perencanaan) mencakup penyusunan rangkaian kegiatan dari berbagai alternatif yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. *Organizing* (pengorganisasian), meliputi pembagian dan pengelompokan kegiatan, penyusunan staf untuk melaksanakan kegiatan, motivasi, dan pengarahan. *Actuating* (pelaksanaan), mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan, dan memberi kompensasi kepada mereka, dan *Controlling* (pengawasan), menyangkut inovasi, koordinasi dan pelayanan. Semuanya dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya melalui tindakan-tindakan manajemen yang telah ditetapkan.

#### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam mencapai tujuannya.

Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan/sasaran yang hendak dicapai seefisien dan seefektif mungkin. Mondy & Premeaux menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan pencapaian dari suatu kegiatan tersebut. Untuk itu, perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan (*means*) dan sasaran yang dilakukan (*ends*). Terry menjelaskan: “*Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities, believe necessary to achieve desired results*”. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur dalam kegiatan perencanaan yaitu: (1) perumusan tujuan yang dicapai dengan melakukan pengumpulan data; (2)

pemilihan program untuk mencapai tujuan dengan penyusunan rencana yang konkrit; (3) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya terbatas agar dianalisis sesuai datanya.

### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. *Pertama* organisasi sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sekolah, perkumpulan, badan-badan pemeritahan. *Kedua*, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Fatah, 2000:71).

Dalam sistem kerjasama, diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan. Karakteristik sistem kerjasama, antara lain: 1) ada komunikasi antara orang yang bekerjasama; 2) individu dalam organisasi tersebut mempunyai kemampuan untuk bekerjasama; dan 3) kerjasama itu ditujukan untuk mencapai tujuan (Siagian, 1994:114).

Dengan demikian, bahwa di dalam mencari jalan terbaik untuk mencapai tujuan pendidikan yang semakin bermutu, relevan, efektif, dan efisien, diperlukan pendekatan yang desentralisasi.

### **c. Pelaksanaan (*Actuating*)**

Dalam konteks manajemen, para manajer organisasi adalah pelaksanaan manajerial yang dijalankan oleh pimpinan institusi/lembaga dalam hal ini sekolah. Hersey dan Blanchard, berpendapat: "*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in*

*efforts toward goal achievement in a given situation*". Pendapat ini menegaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam pelaksanaan ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Hersey dan Blanchard, 1988:86).

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin informal, terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain.

Dalam kaitannya dengan ciri-ciri pemimpin, Gerungan dalam buku Nanang Fattah menyatakan bahwa setiap pemimpin, sekurang-kurangnya memiliki tiga ciri, yaitu: (1) penglihatan sosial, (2) kecakapan berpikir abstrak, dan (3) keseimbangan emosi. Sedangkan menurut J.Slikboer, pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat: (1) dalam bidang intelektual, (2) berkaitan dengan watak, dan (3) berhubungan dengan tugasnya sebagai pemimpin. Ciri-ciri lain yang berbeda dikemukakan bahwa pemimpin harus mempunyai kelebihan dalam hal: (1) menggunakan pikiran; (2) rohani, dan (3) jasmani (Terry 2001:88).

### **d. Pengawasan (*Controlling*)**

Pengawasan (*controlling*) merupakan tindakan terakhir yang dilakukan para manajer pada suatu organisasi selain menjadi salah satu fungsi dari manajemen. Menurut Murdick pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi yang proses dasarnya terdiri dari tiga tahap: (1) menetapkan standar pelaksanaan, (2) pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, dan (3)

menentukan kesenjangan (*deviasi*) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana (Robert J. dan Rose Joel E., 1983:131).

Proses pengawasan akan menjamin standar bagi pencapaian suatu tujuan. Pendapat Terry tersebut mengandung pengertian bahwa pengawasan merupakan usaha yang sistematis dalam menentukan apa yang telah dicapai yang mengarah kepada penilaian kinerja dan mengukur kinerja yang didasarkan pada rencana-rencana yang ditetapkan sebelumnya. Pengawasan yang dibuat dalam fungsi manajemen sebenarnya merupakan strategi untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari segi pendekatan rasional terhadap keberadaan *input* (jumlah/kualitas bahan, uang, staf, peralatan, fasilitas, informasi), demikian pula pengawasan terhadap aktivitas (penjadwalan dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi), sedangkan yang lain adalah pengawasan terhadap *output* (standar produk yang diinginkan) (Terry 2001:33).

## **b. Supervisi**

### **1. Pengertian Supervisi**

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dan atas atau menilik dan menilai dan atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan. Dalam *Carter Good’s Dictionary of Education* yang dikutip oleh Oteng Sutisna (1993 : 264), bahwa :

Supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya. Untuk memperbaiki pengajaran; termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-

metode mengajar serta evaluasi pengajaran.

Pengertian supervisi menurut Kimball Willes yang dikutip oleh Sutjipto dan Basori Mukti (1993:132), menjelaskan ‘supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar yang baik’. Bantuan tersebut merupakan suatu kegiatan pelayanan yang disediakan untuk memfasilitasi dan membantu guru dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Dalam buku yang sama disebutkan supervisi menurut Gregorio (1982:125) yaitu “proses peningkatan pengajaran, dengan jalan bekerjasama dengan orang-orang yang bekerjasama dengan murid-murid.

### **2. Tujuan dan Fungsi Supervisi**

Secara umum supervisi bertujuan untuk mengembangkan iklim yang kondusif dalam kegiatan belajar mengajar melalui pembinaan profesional bagi para guru sehingga dapat meningkatkan kemampuan mengajarnya dan membantu mewujudkan tujuan belajar peserta didik. Secara khusus tujuan supervisi pengajaran menurut Suharsimi Arikunto (2004: 13), fungsi supervisi yaitu pertama, fungsi meningkatkan mutu pembelajaran yang tertuju pada aspek akademik yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada siswa. Fokus yang menjadi perhatian utama supervisor adalah bagaimana perilaku siswa yang belajar, dengan bantuan atau tanpa bantuan guru. Kedua, fungsi memicu unsur yaitu berfungsi sebagai alat penggerak terjadinya perubahan yang tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan atau bahkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Ketiga, fungsi membina dan memimpin, yaitu pelaksanaan supervisi pendidikan diarahkan kepada guru dan tenaga tata usaha. Sasaran utama adalah guru sehingga

apabila guru sudah meningkat maka akan ada dampaknya bagi siswa.

### 3. Prinsip-prinsip Supervisi

Supervisi pengajaran adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar pada khususnya. Pembinaan yang dimaksudkan bukan berarti Kepala Sekolah langsung memberikan pemecahan atau penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan dan tuntunan ke arah pembinaan diri bagi yang disupervisi dalam arti memperbesar dan mengembangkan kesanggupan untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dengan kesanggupan sendiri. Untuk itu supervisor pengajaran harus memahami prinsip-prinsip atau azas-azas supervisi pengajaran untuk dijadikan landasan dalam menunaikan tugas supervisinya.

### 2. Mutu Pembelajaran

#### a. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya), baik berupa barang maupun jasa; baik yang *tangible* maupun yang *intangibile*. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu, mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat berbagai input, seperti bahan ajar (kognitif, afektif, dan psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar baik

antara guru, siswa, sarana pendukung; kurikuler maupun ekstrakurikuler, akademis maupun non akademis.

#### b. Prinsip Mutu Pembelajaran

Penerapan prinsip-prinsip mutu dalam pendidikan sudah tidak dapat dielakkan dan ditawarkan lagi oleh penyelenggara atau pengelola lembaga pendidikan, baik sekolah maupun madrasah. Sebab penyelenggaraan pendidikan yang bermutu di lembaga pendidikan sudah menjadi tuntutan mutlak dari seluruh lapisan masyarakat, baik siswa, orang tua, masyarakat, pendidikan lanjut, pemerintah dan dunia usaha.

Prinsip utama manajemen mutu terpadu dalam pendidikan yang diadaptasi dari Hensler dan Brunell yang dikutip oleh Scheuing dan Christopher adalah kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta dan perbaikan berkesinambungan. sebagai berikut:

1. Kepuasan pelanggan
2. Respek terhadap setiap orang
3. Manajemen berdasarkan fakta
4. Perbaikan berkesinambungan

#### c. Tujuan Mutu Pembelajaran

Proses akan menghasilkan mutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dsb.) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang nikmat (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Manajemen Supervisi Kepala Madrasah Dalam upaya

## **meningkatkan Mutu Pembelajaran Agama Islam di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang**

Dalam penyusunan perencanaan sekolah yang meliputi rencana jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek (tahunan) yang implementasinya harus dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah. Kepala Madrasah menyusun rencana pembinaan guru pendidikan agama islam dalam mengelola kelas melalui supervisi untuk meningkatkan mutu pendidikan agama islam, *pertama*, memberdayakan semua potensi guru khususnya guru pendidikan agama islam agar berkembang secara maksimal, baik aspek intelektual akademis, aspek emosional, aspek manajerial maupun aspek profesional, *kedua*, guru diberi kebebasan mengembangkan kemampuannya baik melalui jalur formal yaitu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, *ketiga*, guru diberi kebebasan mengeluarkan pendapat dan berargumentasi demi untuk kemajuan sekolahnya, baik yang dilakukan dalam forum rapat resmi ataupun dalam forum guru untuk membahas berbagai hal tentang sekolah, *keempat*, guru-guru diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui karier yang diembannya, mulai dari jabatan guru biasa, lalu diberi tugas tambahan jabatan sebagai wali kelas, kemudian jabatan pembina ekstra kurikuler dan terakhir jabatan wakil kepala sekolah. Adapun tugas guru dalam merencanakan proses pembelajaran didalam kelas yaitu mulai membuat persiapan belajar mengajar. Kegiatan persiapan proses belajar mengajar dimulai dari membuat program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang berisi identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi

pelajaran, tujuan pembelajaran, strategi pembelajaran, media pembelajaran, penilaian dan tindak lanjut serta sumber bacaan.

## **2. Pelaksanaan Manajemen Supervisi Kepala Madrasah Dalam upaya meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang**

Pelaksanaan supervisi di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola pembelajaran serta supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya. *Pertama*, mengadakan monitoring, supervisi, pemeriksaan, pembinaan terhadap guru madrasah sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran pendidikan agama islam. *Kedua*, melaksanakan tugas pokok sehari-harinya dengan baik, yaitu meliputi: (a) merencanakan proses belajar mengajar, (b) melaksanakan proses belajar mengajar, (c) menilai proses dan hasil belajar, (d) menciptakan, memanfaatkan dan menggunakan alat serta sumber dan media pelajaran, (e) membimbing serta melayani murid yang mengalami kesulitan belajar dan yang memerlukan pengayaan dan pelayanan khusus, (f) mengelola dan mengadministrasikan kegiatan belajar mengajar (*intrakurikuler*), *kokurikuler* dan *ekstrakurikuler* serta kegiatan lainnya yang menunjukkan kegiatan belajar mengajar.

## **3. Evaluasi Manajemen Supervisi Kepala Madrasah Dalam upaya meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan**

### **Agama Islam di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang**

Setelah dilaksanakan supervisi maka harus mempersiapkan evaluasi guru yang sudah di supervisi diantaranya, 1) proses bimbingan profesional yang diberikan oleh pengawas kepada guru melalui siklus yang sistematis, 2) suatu bentuk supervisi yang difokuskan pada perbaikan pembelajaran yang dilakukan guru melalui siklus yang sistematis, 3) suatu proses untuk membantu guru mempekecil jurang pemissah antara perilaku mengajar nyata dan perilaku mengajar ideal.

#### **4. Faktor Pendukung dan Penghambat Supervisi Kepala Madrasah Dalam upaya meningkatkan Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang**

Faktor pendukung dan penghambat dalam supervisi Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Babakan Loa dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ba'at Pamulihan Kabupaten Sumedang yaitu, *pertama*, pemahaman Kepala Madrasah yang belum baik terhadap supervisi pengajaran. Karena selama dan sebelum menjadi kepala madrasah belum pernah mendapatkan penataran tentang supervisi pengajaran, apalagi bagi guru-guru yang diproyeksikan uuntuk diangkat sebagai kepala Madrasah. *Kedua*, kesibukan kepala Madrasah. Dengan banyaknya tugas-tugas rutin yang beersifat teknis sampai kepada penyelesaian tugas-tugas berat lainnya. Kesibukan kepala Madrasah dimulai pada pada paggi hari dengan kegiatan monitoring siswa masuk sekolah, *ketiga*,

sarana prasarana sudah cukup memadai di kedua Madrasah Ibtidaiyah termasuk madrasah dengan katagori RSSN dan telah memiliki sarana pembelajaran yang cukup memadai karena telah memiliki jumlah ruangan untuk melaksanakan KBM pagi hari, *keempat*, guru-guru yang relatif muda-muda; Guru guru di khedua Madrasah Ibtidaiyah relatif muda dan berkisar rata-ratanya antara 30-40 tahun sehingga sangat dimungkinkan memiliki idealisme yang tinggi dalam memajukan madrasah, *kelima*, guru-guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan berpendikan S-1 bahkan ada juga guru lulusan S-2, sehingga dimungkinkan untuk proses peningkatan mutu hasil belajar siswa terjadi sangat luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Tilaar, H.A.R. (2001) *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Bandung: Rosda Karya
- Ndraha, (2005). *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ramayulis, (2004), *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet. Ke-4, Jakarta: Kalam Mulia.
- Kadarman, A.M, Yusuf Udaya, 1996. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Terry, R. George, (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Fattah, N. (2000) *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Penerbit Remaja Rosda Karya Bandung
- Sondang P.Siagian. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, K.H., (1988) *Management of Organizational Behaviour. Utilizing*

*Human Resources*. Fifth edition  
Prentice-Hall International, Inc. USA.

*Krawjewski, Robert J., et al* (1983), *The Elementry School Principalship, Leadershipfor the 1980s*, New York : CBS College Publishing.

Sutisna, Oteng. 1993. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.