

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI I KOTA LUBUK LINGGAU

Rosmawati

Prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu
Email: rosmawatiainbkl@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh prestasi yang telah diraih oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri I Lubuk Linggau tidak terlepas dari upaya kepala madrasah yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap keberhasilan ma-drasah dan kebijakan dalam peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri I Lubuk Linggau adalah dengan membentuk tim penilai, dimana tim penilaian kerja ini dibentuk secara khusus demi men-ingkatkan sistem pengawasan yang ada di madrasah tersebut, yang melibatkan guru-guru tertentu yang di tunjuk atau di SK-kan secara resmi dari kepala madrasah untuk menjadi tim supervisor (tim penilaian kerja). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diambil melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Responden terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tim penilai internal dan beberapa guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam membentuk tim penilai internal adalah (1) Latar belakang dibentuknya tim penilai internal didasari dengan Kuantitas guru yang terlalu banyak di MTs Negeri I Kota Lubuk Linggau sehingga tidak memungkinkan kepala madrasah dapat menilai atau mensupervisi guru secara efektif dan efisien, (2) Pelaksanaan kegiatan tim penilaian internal dilaksanakan 4 kali dalam setahun dan dibagi menjadi 2 kali dalam semester. Dimana tim penilai internal tersebut terdiri dari 8 orang guru yang memiliki kualifikasi golongan VIA, wakil-wakil madrasah dan guru-guru senior yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik. Dan penilaian tersebut dilaksanakan berupa kunjungan kelas dan yang dinilai adalah administrasi guru berupa perangkat pembelajaran serta sikap dan kegiatan guru mengajar, dan (3) Dalam kegiatan tim penilaian internal dalam mutu manajemen, belum sesuai dengan konsep manajemen, bahwa kegiatan tim penilai internal belum melaksanakan kegiatan perencanaan yang matang dan kegiatan evaluasi be-lum dilakukannya. Namun untuk proses pelaksanaannya dan pengorganisasiannya telah sesuai dengan prosedur manajemen.

Kata Kunci : Strategi Kepala Madrasah, Team Supervisor Internal, Mutu Managemen Madrasah

Abstract

This research motivated by the achievements that have been achieved by Madrasah Tsanawiyah Negeri I Lubuk Linggau not be separated from the efforts of the head of madrasah which has a very big influence on the success of madrassas and policies in quality improvement conducted by the head of Madrasah Tsanawiyah Negeri I Lubuk Linggau is to form a team of supervisors , The supervision team was formed specifically to improve the existing supervisory system in the madrasah, involving certain appointed teachers or the official task of the head of the ma-drasah to become a supervisory team. This research uses descriptive method with qualitative approach. Data col-lection techniques are taken through observation, interview and documentation. Respondents consisted of head of madrasah, deputy head of madrasah, supervision team and some teachers. The results show that the strategy of the head of the madrasah in establishing the internal supervision team is (1) The background of the establishment of internal supervision team is based on the quantity of teachers who are too much in MTs Negeri I Kota Lubuk Linggau so as not to allow the head of the madrasah to assess or supervise teachers effectively and efficiently, (2) The implementation of the internal supervisor team activities is conducted 4 times a year and divided into 2 times in the semester, The internal supervisor team consisted of eight VIA qualified teachers, madrasah representatives and senior teachers with good knowledge and skills. And the assessment is conducted in the form of class visits and assessed is the administration of teachers in the form of learning tools as well as attitudes and activities of teaching teachers, and (3) In the activities of the internal supervisor team in the quality of management, not in ac-cordance with the management concept, that the internal assessment team activities have not carried out mature planning activities and has not done evaluation activities. But for the implementation process and its organization has been in accordance with management procedures.

Key word: Head of Madrasah Strategy, Internal Supervisor Team, Quality of Madrasah Management



PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah menegaskan bahwa dimensi kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah dimensi kompetensi kepribadian, dimensi kompetensi manajerial, dimensi kompetensi kewirausahaan, dimensi kompetensi supervisi, dan dimensi kompetensi sosial. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan sekolahnya dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peranan yang cukup banyak, yang secara rinci peranan kepala sekolah sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).¹

Kepala madrasah/sekolah merupakan personil madrasah/sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah/sekolah. Ia mempunyai wewenang penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah/sekolah yang dipimpinnya. Semua kegiatan yang ada dan terjadi di madrasah/sekolah harus dapat dipertanggungjawabkan oleh kepala madrasah/ sekolah. Dengan demikian, kepala madrasah/sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh aktifitas pendidikan madrasah/sekolah.²

Keberhasilan atau kegagalan seorang kepala madrasah/sekolah tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, tetapi juga ditentukan oleh akumulasi sub-sistem yang terlibat, yaitu kepala madrasah/sekolah sendiri dengan seperangkat potensinya, karakteristik bawaan, karakteristik situasi, kondisi organisasi diluar manusianya, dan karakteristik situasi dan kondisi di luar organisasi. Keberhasilan organisasi mengandung arti keberhasilan kepala madrasah/sekolah dan juga keberhasilan individu atau kelompok yang dipimpinnya. Tidak banyak perubahan yang dapat diraih oleh kepala madrasah/sekolah sendiri dan tidak pula akan banyak hasil yang dapat dicapai oleh bawahan yang bekerja sendiri-sendiri. Hubungan sinergis antarkaryawan memunculkan kekuatan lebih dibandingkan dengan ketika mereka bekerja sendiri-sendiri. Keberhasilan organisasi tergantung kepala kelompok yang anggotanya satu sama lain saling mengisi.³ Maka dalam hal ini diperlukan kepala madrasah/sekolah yang efektif, yang digambarkan oleh Greenfield dan Manasse yang dikutip oleh Sulistyorini, menjelaskan:

- 1) Kepala sekolah yang efektif memiliki image atau sisi tentang apa yang ingin dilaksanakan
- 2) Visi tersebut membimbing kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah
- 3) Kepala sekolah yang efektif memperhatikan aktivitas-aktivitas pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

Menurut Fadjar, terdapat beberapa lembaga pendidikan madrasah yang ternyata dapat bersaing dengan lembaga pendidikan maju lainnya, bahkan beberapa madrasah menunjukkan banyak diminati oleh masyarakat elit. Madrasah yang mampu bersaing dan diminati oleh masyarakat elit adalah madrasah bermutu. Supriadi menyatakan bahwa sekolah/ madrasah yang bermutu tinggi, baik negeri maupun swasta, mempunyai ciri-ciri khusus: guru-gurunya mempunyai komitmen yang kuat terhadap tugas, kepala sekolah mempunyai kepemimpinan yang baik, iklim kehidupan sekolah penuh gairah, sarana dan prasarana memadai, hubungan sekolah, masyarakat, dan orangtua sangat baik, siswa mempunyai etos belajar yang baik, proses belajar mengajar penuh gairah, dan angka kehadiran guru dan siswa tinggi.⁴ Adapun salah satu lembaga madrasah tsanawiyah yang merupakan madrasah terbaik di provinsi Sumatera Selatan khususnya kota Lubuk Linggau adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Kota Lubuk Linggau pada awalnya merupakan sekolah yang digunakan untuk pendidikan guru agama (PGA) dan pada tahun 1980 berubah status menjadi negeri dan berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 kota Lubuk Linggau dan merupakan model bagi madrasah-madrasah swasta yang ada di kota Lubuk Linggau. Hal ini dikarenakan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 kota Lubuk Linggau merupakan madrasah terbaik yang ada di Lubuk Linggau, dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang diraihnya, yaitu prestasi website madrasah terbaik se-Sumatra Selatan, prestasi madrasah sehat se-Sumatra Selatan. Dan prestasi lainnya dibidang akademik yaitu nilai UAN tertinggi ke-2 di Sumatera Selatan dan dibidang non akademik seperti juara umum pramuka se-Subang Sel, dan lain-lain.

Berbagai prestasi yang telah diraih oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lubuk Linggau tidak terlepas dari upaya kepala madrasah yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap keberhasilan madrasah dan ke-

¹Herly, *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Pelaksanaan Supervisi Di Sekolah Dasar 015 Kempas, Volume 2 Nomor 1*, Juni 2014

²Affudin DKK, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Insan Mandiri, 2004), h. 314

³Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, Cet III 2008), h. 211

⁴Darwansyah, *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, Dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Dki Jakarta*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Vol. 20, Nomor 2, Juni 2014, h. 174, diakses di <http://repositori.perpustakaan.kemdikbud.go.id/583/1/2.%20Darwan%20Syah.pdf>, pada hari Sabtu, 10 Juni 2017 Pukul 08. 49 WIB



bijakan dalam peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala Madrasah Tsnawiyah Negeri I Lubuk Linggau adalah dengan membentuk tim penilai, dimana tim penilaian kerja ini dibentuk secara khusus demi meningkatkan sistem pengawasan yang ada di madrasah tersebut, yang melibatkan guru-guru tertentu yang di tunjuk atau di SK-kan secara resmi dari kepala madrasah untuk menjadi tim supervisor (tim penilaian kerja). Adapun kegiatan tersebut menilai atau mengevaluasi kegiatan dalam proses pembelajaran yang bersifat kunjungan kelas.⁵

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa yang melatarbelakangi strategi kepala madrasah dalam membentuk tim penilai internal di Madrasah Tsnawiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau?
2. Bagaimana kegiatan tim penilai internal di Madrasah Tsnawiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau?
3. Bagaimana kesesuaian kegiatan tim penilai internal dengan indikator manajemen di Madrasah Tsnawiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau?

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.⁶ Sedangkan, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam kehidupan sehari-hari dalam situasi wajar, berinteraksi bersama mereka, melakukan wawancara serta berusaha memaknai bahasa, kebiasaan, dan perilaku yang berhubungan dengan fokus penelitian.⁷

LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepala Madrasah

Menurut David (2009:5) strategi dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintasfungsional yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya.⁸

Pemimpin dalam suatu lembaga terutama lem-

baga pendidikan harus mampu merumuskan dan menentukan strategi lembaga, sehingga lembaga yang bersangkutan tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, akan tetapi tangguh melakukan penyesuaian dan perubahan yang diperlukan sehingga lembaga semakin meningkat efektivitas dan produktivitasnya, untuk mewujudkan situasi demikian, pemimpin harus menguasai strategi-strategi yang tepat dan sesuai bagi organisasi yang dipimpinnya. E. Mulyasa membagi menjadi enam strategi yang harus diterapkan oleh kepala madrasah, yaitu :⁹

- a) Konsep diri ; strategi menekankan bahwa konsep-konsep diri setiap individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empatik, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para pegawai dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.
- b) Keterampilan berkomunikasi ; pemimpin harus menerima semua perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan diri dalam dirinya.
- c) Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami ; perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut misbehavior. Untuk itu pemimpin disarankan a) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya, serta b) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- d) Klarifikasi nilai ; strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilai sendiri.
- e) Latihan keefektifan pemimpin ; metode ini bertujuan untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui model komunikasi tertentu.
- f) Terapi relitas ; pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.

Kepala sekolah/madrasah yang luar biasa menyadari bahwa keberhasilan sekolah/madrasah hanya bisa dicapai apabila dilakukan dengan kerja tim dan kolaborasi berbagai komponen yang ada di sekolah. Kerja tim dan kolaborasi tertanam di lima dari

⁵Hasil Wawancara bersama Muslim, *Jabatan Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Kota Lubuk Linggau*, pada Tanggal 06 Desember 2016.

⁶Lexy .J Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung; PT. Remaja Rosydakarya, 2002), h. 3

⁷Lexy .J Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 31

⁸Muhammad Hadi DKK, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Min Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 4, No. 2, November 2014, h. 42

⁹Muhamad Asif Ibadulloh, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Ma'arif Rohmatullah Cokro Grabag Magelang Tahun Pelajaran 2010/2011*, (Salatiga: Skripsi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, 2011), h. 21-22, diakses di <http://docplayer.info/42284334-Strategi-kepala-madrasah-dalam-meningkatkan-kinerja-guru-di-mts-ma-arif-rohmatullah-cokro-grabag-magelang-tahun-pelajaran-2010-2011-skripsi.html>, Pada Hari Minggu, 11 Juni 2017 Pukul 21.21 WIB



21 tanggung jawab yang diidentifikasi oleh Marzona yang berkorelasi dengan prestasi siswa. Kelima hal itu meliputi: (1) penegasan (mengakui dan merayakan prestasi serta mengakui kegagalan), (2) komunikasi (menetapkan jalur komunikasi yang kuat di antara guru dengan siswa, guru dengan guru, dan siswa dengan siswa), (3) budaya (memupuk kebersamaan dan saling percaya), (4) melibatkan guru dalam membuat kebijakan atau keputusan penting di sekolah/madrasah), (5) stimulasi intelektual (selalu mengadakan diskusi dengan guru dan staf secara rutin berkaitan dengan berbagai teori yang sedang berlaku saat ini untuk memajukan sekolah).¹⁰

Kepemimpinan kepala madrasah/sekolah yang efektif sangat menentukan kesuksesan sekolah. Hal ini sesuai dengan resolusi senat Amerika No. 359 Tahun 1979 yang menetapkan bahwa sekolah-sekolah yang efektif atau sukses hampir selalu ditentukan kepemimpinan kepala madrasah/sekolah sebagai kunci kesuksesan. Blumberg dan Gren-enfield menyatakannya bahwa kepala madrasah/sekolah tidak hanya memberi layanan saja, melainkan juga memelihara segala sesuatunya. Secara lancar dan terus menerus dengan “memelihara kerukunan”, ia mencurahkan waktu dan energi secara intelek dan emosional untuk memperbaiki sekolah. Kepala madrasah/sekolah merupakan sosok unik yang membantu sekolah. Pertama, berimage tentang apa yang dapat dilakukannya. Kedua, memberi arahan, dorongan, dan keterampilan

B. Mutu Madrasah

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “Mutu” berarti karat. Baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Menurut Sallis mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga dengan istilah mutu sesuai dengan persepsi (quality in perception).¹¹

Sedangkan mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan berjalan dengan baik, efektif dan efisien.¹²

Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Kamisa menyebutkan “mutu yang

dimaksud dalam perspektif pendidikan adalah mutu dalam konsep relatif, terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua, yaitu pelanggan internal dan eksternal”. Pendidikan bermutu apabila pelanggan internal (kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang, baik fisik maupun psikis, sedangkan pelanggan eksternal, yaitu:

(1) eksternal primer (peserta didik), (2) eksternal skunder (orang tua, pemimpin pemerintah dan perusahaan), dan (3) eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas).¹³

Mutu pendidikan bukanlah variabel yang berdiri sendiri, ia merupakan variabel yang dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya. Salah satu variabel yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah kinerja pengawas yang sesuai dengan tuntutan tugas pokok seorang pengawas. Pendidikan bermutu memiliki ketergantungan dengan variabel pengawas. Pengawas yang melaksanakan tugas sebagai mestinya akan mendukung terciptanya pendidikan yang bermutu. Secara normatif dapat dikatakan bahwa tugas pengawas dapat digolongkan sebagai berikut: (1) bidang kepengawasan, (2) bidang pengembangan profesi, (3) bidang pengabdian masyarakat dan kemanusiaan, dan (4) bidang penunjang kepengawasan. Keempat bidang tugas ini merupakan bidang yang digeluti pengawas dalam kegiatan sehari-hari, apa pun yang dilakukan pengawas, jika ia bergerak secara normatif, keempat bidang itu akan berjalan secara simultan seiring dengan kinerja yang dilakukan oleh pengawas.¹⁴

C. Tim Penilai Internal (Supervisor)

Istilah supervisi telah cukup lama dikenal dan tidak asing di telinga dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan supervisi sering diidentikkan dengan pengawasan. Secara arti etimologis istilah “supervisi” atau dalam bahasa Inggris disebut “supervision” sering didefinisikan sebagai pengawasan.¹⁵ Arti morfologis didefinisikan super = atas atau lebih dan visi = lihat/penglihatan, pandangan. Seorang supervisor memiliki kelebihan dalam banyak hal penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan/pangkat/ jabatan posisi dan sebagainya.¹⁶

Dalam kegiatan supervisi bukan mencari kesalahan akan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembi-

¹⁰Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, h.123

¹¹Edward Sallis, *Total Quality Manajemen In Education Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jogyakarta: IRCiSod, Cet V 2007), h.56

¹²M. Salehan, *Strategi Peningkatan Mutu di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim*, Jurnal Guru Aliyah Negeri Muara Enim, h. 6

¹³Muhammad Nur, DKK, *Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie*, Jurnal Administrasi Pendidikan ISSN 2302-0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, no. 1, februari 2016, h. 97

¹⁴Rivai, “Education Management Analisis Teori dan Praktis”, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, Ed. 1 2009), h. 859

¹⁵Jaja Jahai dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Al-Fabeta, 2013), h.143-144

¹⁶Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h.194



naan agar pekerjaan yang diawasi diketahui kekuar-angannya, bukan semata-mata kesalahannya, untuk dapat diberi tahu bagaimana cara meningkatkannya. Pembinaan ini dilakukan dengan lebih jika mengikutsertakan orang yang dibina yaitu membicarakan kekurangannya, kemudian dilanjutkan dengan membicarakan bersama bagaimana mengatasi kelemahan tersebut.¹⁷

Menurut Bruton dalam bukunya “Supervision a social proses”, sebagai berikut “supervision is a expert technical service primarily aimed at studying and improving co-operatively all factors which affect child growth and developmen”. Sesuai dengan rumusan Burton tersebut, maka:¹⁸

- a) Supervisi yang baik mengarahkan perhatiannya kepada dasar-dasar pendidikan dan cara-cara belajar serta perkembangannya dalam pencapaian tujuan umum pendidikan
- b) Tujuan supervisi adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar-mengajar secara total; ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk didalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar-mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemeliharaan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pembelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran, dan sebagainya
- c) Fokusnya pada setting for learning, bukan pada seseorang atau sekelompok orang. Semua orang, seperti guru-guru, kepala sekolah, dan pegawai sekolah lainnya, adalah teman sekerja (coworkers) yang sama-sama bertujuan mengembangkan situasi yang memungkinkan terciptanya kegiatan belajar mengajar yang baik.

Tugas terpenting pengawas adalah memberikan berbagai alternatif pemecahan masalah dalam pembelajaran. Bila terjadi sesuatu yang timbul atau mencuat ke permukaan yang dapat mengganggu konsentrasi proses belajar mengajar, maka kehadiran pengawas bersifat fungsional untuk melakukan perbaikan. Oleh karena itu, pemberdayaan pengawas diperlukan untuk meningkatkan fungsinya sebagai motivator, fasilitator dan sekaligus katalisator pengajaran. Menurut Arikunto yang dikutip Rivai, Supervisi penting didalam kegiatan disekolah karena kegiatan

sekolah merupakan kegiatan penting dan mengikuti prinsip-prinsip administrasi yang mengarah kepada pencapaian tujuan, yaitu pembentukan manusia sebagai pribadi dan sebagai individu.¹⁹

PEMBAHASAN

1. Strategi kepala madrasah dalam membentuk tim penilai internal di Madrasah Tsnowiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau

Dari hasil pengamatan peneliti dari data dan

wawancara dan sebagainya bahwa prosedur pembentukan tim penilai internal sesuai dengan prosedur dan manajemen dengan baik dan rapi, serta tidak bertentangan dengan konsep-konsep dasar supervisi. Seperti tercantum pada Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Bahwa Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit adalah: Menteri Pendidikan Nasional atau pejabat lain yang ditunjuk setingkat eselon I bagi Guru Madya pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b sampai dengan Guru Utama pangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e di lingkungan instansi pusat dan daerah serta Guru Pertama pangkat Penata Muda golongan ruang III/a sampai dengan Guru Utama pangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e yang diperbantukan pada sekolah Indonesia di luar negeri;²⁰

Selain itu juga berhasilnya sebuah madrasah bukan hanya ditentukan oleh kepala madrasah tersebut. Namun juga dengan adanya strategi kepala madrasah yang melibatkan dan memanfaatkan komponen sumber daya manusia yang ada dimadrasah. Senada dengan teori bahwa “Kepala sekolah/madrasah yang luar biasa menyadari bahwa keberhasilan sekolah/madrasah hanya bisa dicapai apabila dilakukan dengan kerja tim dan kolaborasi berbagai komponen yang ada di sekolah. Kerja tim dan kolaborasi tertanam di lima dari 21 tanggung jawab yang diidentifikasi oleh Marzona yang berkorelasi dengan prestasi siswa. Ke-lima hal itu meliputi: (1) penegasan (mengakui dan merayakan prestasi serta mengakui kegagalan), (2) komunikasi (menetapkan jalur komunikasi yang kuat di antara guru dengan siswa, guru dengan guru, dan siswa dengan siswa), (3) budaya (memupuk kebersamaan dan saling percaya), (4) melibatkan guru dalam membuat kebijakan atau keputusan penting di sekolah/madrasah), (5) stimulasi intelektual (selalu mengadakan diskusi dengan guru dan staf secara rutin

¹⁷Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditiya Media, Cet. 1 2012), h. 290

¹⁸Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2012), h. 77

¹⁹Veithzal Rivai, *Education Management Analisis Teori dan Praktis*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, Ed. 1 2009), h. 818

²⁰Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, pasal 22 ayat 1 h. 16

berkaitan dengan berbagai teori yang sedang berlaku saat ini untuk memajukan sekolah).²¹

Selain itu juga mutu madrasah terletak pula dengan adanya kinerja dari supervisi. Hal ini pun sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa “Mutu pendidikan bukanlah variabel yang berdiri sendiri, ia merupakan variabel yang dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya. Salah satu variabel yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah kinerja pengawas yang sesuai dengan tuntutan tugas pokok seorang pengawas. Pendidikan bermutu memiliki ketergantungan dengan variabel pengawas. Pengawas yang melaksanakan tugas sebagai mestinya akan mendukung terciptanya pendidikan yang bermutu.”²²

2. Tim Penilai Internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau

Dari hasil analisa peneliti tentang aspek pelaksanaan tim penilaian internal di MTs Negeri 1 Lubuklinggau dimulai dari pelaksanaan, pembagian tugas, penilaian, pendukung dan penghambat, sudah berdasarkan pertimbangan dan analisa yang sangat matang dimulai dari pemberian SK yang membuat lembaga tersebut sudah terorganisir secara rapi, pemilihan tim penilaian internal berdasarkan kepangkatan, yang menimbulkan profesionalitas kerja karena tugas diberikan kepada yang lebih senior serta evaluasi menyeluruh, bukan hanya evaluasi terhadap guru saja tetapi juga terhadap tim penilai juga. Serta gaya evaluasi yang bersifat fortotolia yang jauh dari kata diskriminasi dan intimidasi serta lebih objektif dalam menilai dan ini sesuai dengan prinsip-prinsip dari supervisi tersebut. Sesuai dengan Saiful Sagala dalam bukunya *Administrasi Kontemporer* yang menyatakan bahwa “Prinsip supervisi pendidikan antara lain adalah ilmiah yang berarti sistematis dilaksanakan secara tersusun, kon-tinu, teratur, objektif, demokratis, kooperatif, menggunakan alat, konstruktif dan kreatif.”²³ Selain itu juga kegiatan tim penilaian internal tersebut juga sesuai dengan fungsi supervisi itu sendiri. Sebagaimana sesuai dengan teori yang menyatakan salah satu fungsi supervisi yaitu “Supervisi sebagai evaluasi, penilaian terhadap proses dan hasil suatu usaha guna untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kegiatan. Evaluasi berguna untuk mengetahui berapa banyak kemajuan atau peningkatan telah tercapai pada setiap tingkatan usaha. Penilaian hasil tidak dapat terlepas dari proses. Karena itu, yang dinilai bukan hanya hasil saja dari tapi juga proses. Dengan kata lain, evaluasi harus komprehensif, kooperatif, dan kontinu.”²⁴ Se-

lain itu juga bahwa pelaksanaan dan penilaian yang dilakukan tim penilai internal tersebut juga sudah sesuai dengan tata kerja supervisi. Yang mana sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa tata kerja yang harus dilakukan dalam melaksanakan supervisi pendidikan berkaitan dengan hal-hal berikut:²⁵

- a) Supervisi adalah pelayanan seluruh kegiatan pembelajaran dan pengadministrasiannya secara akademik.
 - b) Penelitian terhadap semua aktivitas pembelajaran yang berkaitan dengan keadaan sarana dan prasarana belajar, keadaan siswa, kemajuan prestasi akademik siswa, permasalahan yang dihadapi sekolah dan seluruh aktivitasnya, pencarian solusi masalah dan penerapan serta pelaksanaan model baru untuk mengembangkan proses pembelajaran yang baik.
 - c) Pengawasan akademik dan pengadministrasiannya.
 - d) Evaluasi terhadap semua yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu kaitannya dengan guru dan kerjanya, kurikulum, anak didik, alat-alat pendidikan, sistem evaluasi, dan kelembagaan lainnya.
 - e) Penertiban kesesuaian jabatan dan tugas para karyawan, staf, para guru, dan seluruh pihak terkait. Dengan cara menerapkan profesionalitas guru dan keahliannya dalam kaitannya dengan proporsionalitas guru dan keahliannya dalam kaitannya dengan mata pelajaran yang diajarkannya, agar para siswa menerima pembelajaran yang efektif dan efisien dan mengutamakan keahlian para guru untuk mengembangkan kreativitas siswa dalam pelajaran di sekolah dan luar sekolah.
3. Kesesuaian kegiatan tim penilai dengan indikator manajemen di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Lubuk Linggau

Secara umum pembentukan tim penilaian internal berdampak sangat baik karena setiap penanggung jawab dalam suatu kegiatan akan diawasi langsung khususnya proses dalam belajar mengajar, namun kegiatan tersebut belum terlalu matang dikarenakan proses perencanaan yang belum terkonsep dengan baik dan juga kegiatan evaluasi yang hanya mengevaluasi atau menilai kinerja dari guru, dan belum dilakukannya kegiatan supervisi terhadap kegiatan tim penilai internal tersebut dari dibentuknya hingga saat ini. Hal ini sesuai dengan konsep dasar manajemen yaitu adanya planing yang jelas, serta pengorganisasian yang baik. Hal ini sesuai dengan langkah-langkah dalam kegiatan supervisi. Sesuai dengan konsep teori yang menyatakan bahwa “Proses mana-

²¹Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, h.123

²²Rivai, “*Education Management Analisis Teori dan Praktis*”, Jakarta: RajaGrafindo Persada, Ed. 1 2009), h. 859

²³Sagala, “*Administrasi Pendidikan Kontemporer.....*”, h. 236

²⁴Afifuddin DKK, *Administrasi Pendidikan.....*, h.270

²⁵Herabudin, “*Administrasi Dan Supervise Pendidikan.....* ”, h. 234-235



jemen yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan Islam adalah *planning, organizing, actuating, control-ling* (POAC). Empat proses ini digambarkan dalam bentuk siklus karena adanya keterkaitan antara proses yang pertama dan berikutnya. Begitu juga setelah pelaksanaan *controlling* akan mendapatkan *feedback* yang bisa dijadikan sebagai masukan atau dasar untuk membuat *planning* baru.²⁶

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di MTs Negeri I Kota Lubuk Linggau mengenai tim penilai internal dapat disimpulkan bahwa:

1. Latar belakang dibentuknya tim penilai internal dasarnya dengan kuantitas guru yang terlalu banyak di MTs Negeri I Kota Lubuk Linggau sehingga tidak memungkinkan kepala madrasah dapat menilai atau mensupervisi guru secara efektif dan efisien dan dilandasi dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, pasal 22 ayat 1
2. Pelaksanaan kegiatan tim penilaian internal dilaksanakan 4 kali dalam setahun dan dibagi menjadi 2 kali dalam semester. Dimana tim penilai internal tersebut terdiri dari 8 orang guru yang memiliki kualifikasi golongan VIA, wakil-wakil madrasah dan guru-guru senior yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik. Dan penilaian tersebut dilaksanakan berupa kunjungan kelas dan yang dinilai adalah administrasi guru berupa perangkat pembelajaran serta sikap dan kegiatan guru mengajar.
3. Dalam kegiatan tim penilaian internal telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur manajemen yang ada yaitu meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga evaluasi.

²⁶Prim Masrokan Motohar, *Manajemen Mutu Sekolah Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz, 2016), h.39

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin DKK, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung, : Insan Mandiri”, 2004)
- Arikunto, Suharsimi, “Dasar-Dasar Supervisi”, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006)
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana, “Manajemen Pendidikan”, (Yogyakarta:Aditiya Media, Cet. I 2012)
- Danim, Sudarwan, “Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. III 2008)
- Darwiansyah, “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, Dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Dki Jakarta”, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 20, Nomor 2, Juni 2014
- Herabudin, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, Cet. I 2009)
- Herly, *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Pelaksanaan Supervisi Di Sekolah Dasar 015 Kempas*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*
- Jahari, Jaja dan Amirulloh Syarbini, “Manajemen Madrasah Teori, Strategis dan Implementasi”, (Bandung: AL-Fabeta, 2013)
- Kosim, Mohammad, “Madrasah Di Indonesia (Pertumbuhan Dan Perkembangan)”, *Jurnal Tadris*. volume 2. Nomor 1. 2007
- L.J, Moelong, , *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2002)
- Motohar, Prim Masrokan, “Manajemen Mutu Sekolah Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam”, (Jogyakarta: Ar-Ruzz, 2016)
- Marzuki, . *Metodologi Riset*, (Jogyakarta BPFE ; UII, 2002)
- Nur, Muhammad “Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie”, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume 4, No. 1, Februari 2016, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala
- Riduwan, *Belajar Mudah penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung; AL. FABETA, 2009)
- Rivai, Veithzal, *Education Management Analisis Teori dan Praktis*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, Ed. 1 2009)
- Sagala, Saiful, “Administrasi Pendidikan Kontemporer”, (Bandung : Alfabeta, Cet. IV 2008)
- Salehan, M., “Strategi Peningkatan Mutu di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim”, *Jurnal Guru Aliyah Negeri Muara Enim*,
- Sallis, Edward, “Total Quality Manajemen In Education Manajemen Mutu Pendidikan”, (Jogyakarta: IRCiSod, Cet V 2007)
- Purwanto, M.Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung ;ALFABETA, , 2007)

