

TESIS  
**PENERAPAN METODE FAHIM QURAN DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS MENGHAFAK ALQURAN PADA MATA PELAJARAN  
TAHFIZH ALQURAN BAGI SISWA SD PLUS  
JABAL RAHMAH MULIA MEDAN**

**O**

**L**

**E**

**H**

**Nama : ABD RAHMAN**

**NIM : 92214033293**



**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
(UIN) SUMATERA UTARA  
2016**

**PENERAPAN METODE FAHIM QURAN DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS MENGHAFAH ALQURAN PADA MATA PELAJARAN  
TAHFIZH ALQURAN BAGI SISWA SD PLUS  
JABAL RAHMAH MULIA MEDAN**

**TESIS**

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister  
Pendidikan Islam (M.Pd.I) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam

**O  
L  
E  
H**

**Nama : ABD RAHMAN**

**NIM : 92214033293**

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

**PROF. DR. DJA'FAR SIDDIK, MA**

**DR. ACHYAR ZEIN, MA**

**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
(UIN) SUMATERA UTARA  
2016**

## ABSTRAK



**PENERAPAN METODE FAHIM QUR'AN DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS MENGHAFAL  
ALQURAN PADA MATA PELAJARAN  
TAHFIZH ALQURAN BAGI SISWA  
SEKOLAH DASAR SD PLUS  
JABAL RAHMAH MULIA  
MEDAN**

**ABD RAHMAN**

Nim : 92214033293  
Prodi : Pendidikan Islam (PEDI)  
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam (PAI)  
Tempat/ Tgl. Lahir : Takengon, 01 Maret 1989  
Nama Orangtua (Ayah) : M. Senang Isa  
No. Alumni :  
IPK :  
Yudisium :  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Dja'far Siddik, MA  
2. Dr. Achyar Zein, M. Ag

Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan adalah sekolah yang unggul dalam bidang *Tahfizh* Alquran. Terbukti dengan prestasi yang diraih siswa pada cabang *musabaqah hifzhil Alquran* baik ditingkat kabupaten/kota maupun ditingkat provinsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan metode Fahim Qur'an dalam meningkatkan kualitas menghafal Alquran pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran bagi siswa Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, yang meliputi : 1) perencanaan program *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, 2) perencanaan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, 3) pelaksanaan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan dan, 4) evaluasi penerapan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.

Secara metodologis, penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data primer yaitu Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, guru-guru dan wali murid, sedangkan data skunder diperoleh dari arsip sekolah dan dokumen lainnya. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumen.

Penelitian ini mengungkapkan beberapa hal, yaitu: 1) Program *tahfizh* direncanakan oleh kepala sekolah dan pimpinan yayasan yang menjadikan program *tahfizh* sebagai program unggulan di Sekolah Dasar SD Plus Jabal

Rahmah Mulia Medan. 2) Perencanaan metode Fahim Qur'an dilakukan dan ditetapkan oleh pembina *tahfizh* Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan melalui musyawarah bersama guru pembimbing *tahfizh*. Perencanaan ini meliputi a). penetapan target hafalan selama 6 tahun, penetapan target hafalan persemester, pertiga bulan, perbulan dan penetapan target pencapaian minimal perhari yang dibuat oleh pembina *tahfizh* Alquran, dan b). Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) oleh guru bidang studi *tahfizh* alquran. 3) Pelaksanaan metode Fahim Qur'an dimulai dengan breifing wali kelas, (*muroja'ah*) mengulang hafalan sebelum menambah hafalan baru kemudian menghafal untuk menambah hafalan baru, setoran hafalan baru dan diakhiri dengan permainan untuk menguatkan hafalan baru dan hafalan yang telah lewat. 4). Pelaksanaan evaluasi *tahfizh* Alquran dilaksanakan dengan tes lisan melalui setor hafalan. Evaluasi dilaksanakan harian, mingguan, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan. Evaluasi *tahfizh* Alquran di sekolah ini lebih menekankan kepada kelancaran hafalan dan hukum *tajwid* sebagai komponen utama dalam mengevaluasi kualitas hafalan Alquran siswa.

**Alamat Rumah**

Dusun VII Desa Batu Melenggang, Kec. Hinai  
Kab. Langkat - Sumatera Utara

**No. Hp.**

0852 7657 7585

## ABSTRACT



THE APPLICATION OF FAHIM QURAN METHOD IN  
INCREASING THE QUALITY OF MEMORIZING THE  
HOLY QURAN IN THE SUBJECT OF MEMORIZING  
THE HOLY QURAN STUDY PROGRAM  
IN THE STUDENTS OF ELEMENTARY  
SCHOOL SD PLUS JABAL  
RAHMAH MULIA  
MEDAN

**ABD RAHMAN**

Student ID Number : 92214033293  
Study Program : Pendidikan Islam (PEDI)  
Concentration : Pendidikan Agama Islam (PAI)  
Date Of Birth : Takengon, 01 Maret 1989  
Father Name : M. Senang Isa  
Number Graduate :  
IPK :  
Yudisium :  
Preceptor : 1. Prof. Dr. H. Dja'far Siddik, MA  
2. Dr. Achyar Zein, M. Ag

Elementary school SD Plus Jabal Rahmah Mulia is a school that excels in the field of Tahfizh the The Holy Quran. With proven achievements students in memorizing the Holy Quran contest branch on both the present district/municipality as well as the present province. This research aims to know and describe the application of Fahim Qur'an method in increasing the quality of memorizing the Holy Quran in the Subject of Memorizing the Holy Quran in the students of SD Plus Jabal Rahmah Mulia, Medan, which included 1) planning the Holy Quran memorization program at SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, 2) planning Fahim Qur'an method in the Subject of Memorizing the Holy Quran at SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, 3) implementing Fahim Qur'an method in the Subject of Memorizing the Holy Quran at SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, and 4) evaluating the application of Fahim Qur'an method in the Subject of Memorizing the Holy Quran at SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.

The methodological basis, this research is the research used qualitative method. The primary data source is the management of the foundation, principal, vice principal, administrative staff, teachers and caregivers, while the data obtained from the school's archives skunder and other documents. The data were gathered by conducting interviews, observation, and documentary study.

The result of the research showed that: 1) The Memorization program was planned and performed by the Principal and the management of the foundation that had made the program as a high-ranking program at SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. 2) The planning of Fahim Qur'an method was performed and determined by the Administrator of Memorizing the Holy Quran Study Program at SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, through mutual meeting among the teachers who are in charge of the Tahfizh. The planning included a) determining memorizing target in 6 years, per semester, per three months, per month, and per day by the Administrator of Memorizing the Holy Quran, and b) making RPP (Planning for Learning Implementation) by the teachers of Memorizing the Holy Quran Study Program. 3) The implementation of Fahim Qur'an was started by briefing of *muroja'ah* (homeroom teacher), repeating memorized lesson before adding new memorization, followed by memorizing new lesson, delivering new memorization, and ended by game for strengthening new and previous memorization. 4) The implementation of Memorizing the Holy Quran was done by oral test through memorization delivery. This implementation was regularly carried out through daily, weekly, monthly, quarterly, semiannually, and annually evaluation. The evaluation of learning Memorizing the Holy Quran at this school was emphasized on the fluency and tajwid (rules for reciting the Holy Quran correctly) as the components for evaluating the achievement of learning Memorizing the Holy Quran by qualified memorization.

**Home Address**

Desa Batu Melenggang, Kec. Hinai, Kab. Langkat  
Sumatera Utara

**No. Hp.**

0852 7657 7585

## الإختصار



تطبيق طريقة فاهيم قرآن لتحسين النوعية حفظ القرآن في  
مواضيع تحفيظ القرآن للطلاب المدرسة الإبتدائية فلوس  
جبل رحمة موليا ميدان

عبد الرحمن

- رقم الطالب : 92214033293
- برودي : التربية الإسلامية (البيدي)
- تركيزات : التربية الإسلامية (دائري)
- مكان وتاريخ الميلاد : تاكينجون، 1 مارس 1989
- اسم الوالد (الأب) :
- "رقم الخريجين :
- النتيجة :
- يوديسيوم :
- المشرف : 1. الفروفيصور الدكتور جعفر صديق , ماجيستر اكما
2. الدكتور اخيار زين , ماجيستر اكما

المدرسة الإبتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان هي المدرسة الإبتدائية التي الفائزة في مواضيع تحفيظ القرآن و قد ثبتت عنها بوجود الفائزين من هذه المدرسة عند المسابقة الحفظ القرآن اّمّا في المدينة و اّمّا في المقاطعة سومطرة الشمالية . فامّا الاهداف من هذا البحث هو لمعرفة و لبيّن تطبيق طريقة فاهيم قرآن لتحسين النوعية حفظ القرآن في مواضيع تحفيظ القرآن للطلاب المدرسة الإبتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان ، التي تشمل على : (1) تخطيط البرنامج تحفيظ القرآن في المدرسة الإبتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان ، (2) تخطيط الطريقة فاهيم قرآن في مواضيع تحفيظ القرآن في المدرسة الإبتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان ، (3) تنفيذ طريقة فاهيم قرآن في مواضيع تحفيظ القرآن في المدرسة الإبتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان ، (4) تقييم تطبيق طريقة فاهيم قرآن في مواضيع تحفيظ القرآن في المدرسة الإبتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان

على أساس المنهجية تناول هذا البحث باستخدام النهج النوعي، و مصدر البيانات الأساسي هي رئيس المؤسسة ، ومدير المدرسة ونائب مدير المدرسة ، والموظفين الإداريين، والمعلمين ومقدمي الرعاية، بينما البيانات المستقاة من سكندر المحفوظات في المدرسة وغيرها من الوثائق حيث حصل على جمع البيانات في هذا البحث بطريقة المقابلة، والملاحظة، ودراسة الوثائق

فكتشف نتائج من هذا البحث هي : ( 1 ) خططا مدير المدرسة ورئيس المؤسسة البرنامج تحفيظ القرآن و جعلنا هذا البرنامج من برامج الرئيسي في المدرسة الابتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان (2) طريقة فاهيم قرآن خطتها وحددها المسؤول البرنامج التحفيظ القرآن بالمدرسة الابتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان بعد التشاور مع المدرسين مواضيع تحفيظ القرآن . وهذا التخطيط يشمل على : (ا) . تحديد الأهداف حفظ القرآن لمدة 6 سنوات و تحديد الأهداف حفظ القرآن لمدة كل المستوى و تحديد الأهداف حفظ القرآن لمدة 3 اشهر و تحديد الأهداف حفظ القرآن لمدة شهر و تحديد الأهداف حفظ القرآن تحقيق الحد الأدنى يوميا التي خطتها وحددها المشرف لبرنامج تحفيظ القرآن المدرسة الابتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان و (ب) . تخطيط تطبيق التدريس الذي صنفه كل المدرس المدرسة الابتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان (3) تنفيذ طريقة فاهيم قرآن في مواضيع تحفيظ القرآن في المدرسة الابتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان بدأت بتوجيه من مشرف الفصل ثم مراجعة الحفظ ثم زيادة الحفظ الجديد ثم تسميع الحفظ الجديد إلى المدرس ثم انتهاء الدرس باللعبة ليتقن الحفظ الجديد والقديم (4) تقييم تطبيق طريقة فاهيم قرآن يكون باختبار الشفوي عن طريق تسميع الحفظ و تنفيذ هذا التقييم يتم يوميا و أسبوعيا وشهريا و تقييم 3 اشهر و تقييم مستويا و تقييم سنويا . و تقييم تدريس تحفيظ القرآن في هذه المدرسة يفضل على مهارة الحفظ و احكام التجويد لتقيمة النوعية حفظ القرآن للطلاب المدرسة الابتدائية فلوس جبل رحمة موليا ميدان

### العنوان

القرية السابعة من باتو ميلينگانغ - حينايا  
لانجات - سومطرة الشمالية

### رقم الهاتف

085276577585

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puja dan puji hanyalah milik Allah tuhan semesta Alam yang telah memberikan sedikit dari ilmunya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tanpa ada halangan berarti. Selanjutnya, Shalawat dan salam semoga selalu Allah SWT limpahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW *'Abdullâh warasûlullâh*, serta kepada keluarga, sahabat dan orang-orang yang mengikuti petunjuk dan petunjuknya dalam jalan kebenaran.

“Penerapan Metode Fahim Quran dalam Meningkatkan Kualitas Menghafal Alquran pada Mata Pelajaran Tahfiz Alquran Bagi Siswa SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan ” merupakan judul tesis yang penulis ajukan sebagai tugas akhir dalam rangka memenuhi syarat-syarat untuk mendapatkan gelar Master Pendidikan Islam (MPd.I) pada program studi Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.

Dalam proses penyelesaian tesis ini penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaannya, untuk itu sangat diharapkan kritik dan saran untuk melengkapi isi tesis ini. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Sumatera Utara, karena telah mengizinkan penulis untuk dapat menempuh pendidikan di lembaga yang beliau pimpin.
2. Prof. Dr. Syukur Khalil, MA., selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yang telah memberi segala kebutuhan dan kemudahan penulis sebagai mahasiswa.
3. Prof. Dr. Saiful Akhyar, M.A, selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam yang berkenan meluangkan waktu, tenaga dan perhatian kepada penulis demi penyelesaian tesis ini.
4. Prof. Dr. Dja'far Shiddiq, M.A, sebagai pembimbing pertama dalam penulisan tesis ini yang selalu sabar dan tekun membimbing penulis dan memberikan dorongan agar tesis ini cepat diselesaikan.

5. Bapak DR. Achyar Zein, M.A sebagai pembimbing kedua, yang telah berkenan memberikan arahan dan bimbingan sebaik mungkin demi perbaikan mutu tesis ini hingga tuntas.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana IAIN SU Medan, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam rangka penulisan tesis ini.

Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta M. Senang Isa dan ibunda tersayang Jubaidah, yang telah mendukung dengan segala apa yang ada, mendoakan dan mendidik penulis dengan penuh perhatian dan kasih sayang. Semoga Allah swt. memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya, menerima amal dan mengampuni dosa-dosa mereka serta semua anaknya menjadi anak yang berbakti.
2. Kedua orang tua penulis juga, Ayahanda tercinta Abd Rahman dan ibunda tersayang Nuriyah, S.Pd yang telah mendukung dan mendoakan penulis dengan penuh perhatian dan kasih sayang. Semoga Allah swt. memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya, menerima amal dan mengampuni dosa-dosa mereka serta semua anaknya menjadi anak yang berbakti
3. Kepada istri tercinta Nelly Rahmita, S.Pd yang telah banyak memberikan dukungan dan doa untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.
4. Kepada anakku yang tersayang Fildzaturrahmani Hanifa yang selalu memberikan inspirasi dan penyemangat dalam hidup ini.
5. Kepada Bapak Hasnan, S.Pd sebagai Kepala Sekolah Dasar Plus Jabal Rahmah Mulia Medan yang telah memberi izin dan mendukung penuh penelitian ini.
6. Kepada guru-guru dan seluruh pegawai Sekolah Dasar Plus Jabal Rahmah Mulia Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Sahabat sekalian, khususnya mahasiswa kelas Program Studi Pendidikan Islam angkatan tahun 2014, yang telah aktif memberikan sumbangan pemikiran dalam seminar proposal tesis ini, serta seluruh teman sejawat yang secara

langsung atau tidak langsung turut membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Pendidikan Islam. Amin

Medan, September 2016  
Penulis,

ABD RAHMAN  
Nim. 92214033293

**TRANSLITERASI  
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN**

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Ś	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	el
م	mim	M	em
ن	nun	N	en
و	waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal.

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	a	a
—◻	Kasrah	i	i
—'	Dammah	u	u

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —	Fathah dan ya	ai	a dan i
و —	Fathah dan waw	au	a dan u

### c. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
—	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ي —	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و----	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

**d. Ta marbutah.**

Transliterasi untuk *ta marbūtah* ada dua:

1) *ta marbutah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) *ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

**e. Syaddah (Tasydid)**

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydīd dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu

**f. Kata Sandang.**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:  $\text{ﻻ}$ , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

### h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *harf*, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wa innallāha lahua khair ar-rāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Wa innallāha lahua khairurrāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Fa aufū al-kaila wal-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Bismillāhi majrehā wa mursāhā : بسم الله مجر اها ومر سها
- Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti : والله على الناس حج البيت
- Man istatā'a ilaihi sabīlā : من استطاع اليه سبيلا
- Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti : والله على الناس حج البيت
- Man istatā'a ilaihi sabīlā : من استطاع اليه سبيل

### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mā Muhammadun illā rasūl
- Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubin
- Alhamdu lillāhi rabbil – ‘alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan

Contoh:

- Nasrun minallāhi wa fathun qarib
- Lillāhi al-amru jami'an
- Wallāhu bikulli syai'in 'alim

### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid.karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. .... Latar	
Belakang Masalah .....	1
B. .... Rumusa	
n Masalah .....	13
C. .... Tujuan	
Penelitian .....	14
D. .... Manfaat	
Penelitian .....	14
E. .... Sistematis	
Penulisan .....	15
F. .... Metodologi	
Penelitian .....	15
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>23</b>
A. .... Hakikat	
Manajemen .....	23
1. .... Pengertian	
Manajemen .....	23
2. .... Tujuan	
Manajemen .....	24

3.....	Prinsip-	
Prinsip Manajemen .....		25
4.....	Fungsi	
Manajemen .....		26
5.....	Manfaat	
Manajemen .....		35
B. ....	Budaya	
Keislaman .....		36
1.....	Pengerti	
an Budaya Keislaman .....		36
2.....	Ciri-Ciri	
Budaya Keislaman .....		41
3.....	Bentuk-	
Bentuk Budaya Keislaman .....		43
4.....	Member	
dayakan Budaya Keislaman di Sekolah .....		46
C. ....	Implem	
entasi Manajemen dalam Pengembangan		
Budaya Keislaman di Sekolah .....		52
D. ....	Penelitian	
Terdahulu yang Relevan .....		59

**BAB III : Monografi SMP Negeri 3 Langsa ..... 62**

A. ....	Profil	
SMP Negeri 3 Langsa .....		62
B. ....	Visi dan	
Misi SMP Negeri 3 Langsa.....		62
C. ....	Kedaaan	
Guru dan Pegawai .....		64

D. ....	Keadaan	
Siswa .....		64
E. ....	Keadaan	
sarana dan Prasarana .....		65

#### **BAB IV : PROGRAM-PROGRAM PENGEMBANGAN BUDAYA**

<b>KEISLAMAN di SMP NEGERI 3 LANGSA .....</b>		<b>67</b>
A. ....	Guru	
Menyambut Siswa Setiap Pagi .....		69
B. ....	Membu	
at Poster-Poster, Slogan-Slogan dan Mading		
islami di lingkungan Sekolah .....		70
C. ....	Memisa	
hkan Kelas Laki-Laki dan Perempuan .....		71
D. ....	Mencipt	
akan Suasana Belajar dan Lingkungan		
Menjadi Bersih, Nyaman dan Rapi .....		73
E. ....	Menam	
pilkan Kepribadian Islami (adab berpakaian,		
Kejujuran dan Toleransi) .....		74
F. ....	Melaksa	
nakan Membaca Doa Ketika Mengawali Pelajaran,		
Setiap Pergantian Pelajaran dan Pulang Sekolah Serta		
Shalat zuhur dan Ashar Berjamaah .....		75
G. ....	Membac	
a Surat Yasin Setiap Hari Jum'at.....		77
H. ....	Menge	
mbangkan Kreasi Seni Islami dalam Bentuk		
Qiraatulqur'an dan Pelatihan Nasyid .....		78
I. ....	Melatih	
Baca Tulis Al-qur'an .....		79

J. ....	Mengad	
akan Pesantren Kilat .....		79
K. ....	Mengint	
egrasikan Nilai-Nilai Islami pada Mata Pelajaran		
Umum .....		80

## **BAB V: PENERAPAN MANAJEMEN BUDAYA KEISLAMAN**

<b>DI SMPN 3 LANGSA .....</b>		<b>82</b>
A. ....	Perenca	
naan Budaya Keislaman di SMP Negeri 3		
Langsa. ....		83
B. ....	Pengorg	
anisasian Budaya Keislaman di SMP		
Negeri 3 Langsa .....		85
C. ....	Pelaksa	
naan Budaya Keislaman di SMP Negeri 3		
Langsa .....		88
D. ....	Pengaw	
asan Budaya Keislaman di SMP Negeri 3		
Langsa .....		91

## **BAB VI: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....**

## **BAB VII : PENUTUP .....**

A. ....	Kesimp	
ulan .....		111
B. ....	Saran	
.....		113

## **DAFTAR PUSTAKA .....**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Keadaan siswa SMP Negeri 3 Langsa .....	64
2	Keadaan sarana dan Prasarana .....	65
3	Data Ruang Kantor .....	65
4	Data Ruang Penunjang .....	65
5	Lapangan Olahraga dan Upacara .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	KETERANGAN	HALAMAN
01	Pedoman Wawancara .....	119
02	Struktur Organisasi .....	124
03	Profil SMPN 3 Langsa .....	125
05	Jadwal Kegiatan Pesantren Kilat .....	142
06	Jadwal Kegiatan Keagamaan .....	144
07	Data siswi yang berhalangan Shalat jamaah .....	147
08	Jadwal Pelajaran Pengembangan Diri Pelajaran PAI ....	149

09	Daftar Riwayat Hidup .....	151
10	Foto-Foto Kegiatan .....	152
10	Surat-Surat Penelitian .....	162

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya, proses belajar mengajar merupakan kegiatan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Pemegang peran utama dalam proses pendidikan ini adalah seorang guru itu sendiri yang memiliki peran sebagai pendidik. Kemampuan seorang pendidik dalam mengelola sebuah kelas dengan menerapkan berbagai metode pembelajaran sangat menentukan keberhasilan peserta didik.

Secara lebih luas, seorang pendidik bukan hanya seorang guru yang mampu berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pelajaran, namun lebih dari itu seorang pendidik adalah seorang yang mampu memberikan pengalaman baru kepada peserta didiknya dengan keterampilan-keterampilan yang dia miliki sehingga mampu membawa peserta didiknya kedalam suasana yang mudah untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pendidik yang mampu menerapkan berbagai model metode pembelajaran merupakan kunci sukses pendidikan. Karena metode merupakan hal yang sangat urgen dalam pelaksanaan pembelajaran. Pemilihan metode yang tepat dalam menyampaikan materi pembelajaran sangat menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran karena metode merupakan jembatan dalam meniti perjalanan pendidikan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan.

Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan adalah salah satu lembaga pendidikan yang menjadikan *tahfizh* Alquran sebagai program unggulan. Dalam melaksanakan pembelajaran *tahfizh* Alquran di lembaga pendidikan ini, selain persiapan kurikulum dan persediaan guru pembimbing, penerapan metode pengajaran dalam pembelajaran *tahfizh* Alquran juga mendapatkan perhatian

khusus dari pengelola pembelajaran dan penanggung jawab program *tahfizh* di sekolah SD Plus Jabal Rahmah Mulia ini.

Upaya penerapan suatu metode pengajaran *tahfizh* yang menyenangkan dan tidak membosankan sangat diutamakan apalagi siswa yang diajarkan adalah siswa SD yang masih senang dengan permainan. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi pembimbing atau guru bidang studi *tahfizh*. Dalam proses pembelajarannya, banyak metode yang digunakan para pembimbing *tahfizh* dalam menghafal Alquran. Semakin banyak pembimbing maka semakin bervariasi juga metode menghafal yang digunakan.

Penerapan metode pembelajaran yang menyenangkan juga merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang telah diatur oleh pemerintah Indonesia, hal ini dapat kita pahami dari Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dan peraturan Pemerintah No. 19 tentang standart pendidikan nasional.

Undang-Undang No. 20 pasal 40 ayat 2 berbunyi “guru dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis”, dan Peraturan Pemerintah No. 19 pasal 19 ayat 1 berbunyi:”proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, memberikan ruang gerak yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik, serta psikologi siswa.

Salah satu metode menghafal Alquran yang menyenangkan dan bisa meningkatkan kualitas hafalan siswa adalah metode Fahim Qur’an yaitu sebuah metode *tahfizh* untuk menghafal Alquran dengan cepat dan ceria, tidak membosankan dan tidak menjenuhkan yang pertama kali digagas oleh Al-Ustadz Al-Hafidz Sobari Sutarip pada tahun 2006 lalu beliau bukukan dan diterbitkan pada tahun 2010 oleh Iqra Kreatif.

Fahim Qur'an ini merupakan singkatan dari Fast, Active, Happy, Integred in Memorizing the Quran yang dapat diartikan “menghafal Alquran dengan cepat, aktif, senang dan integral. Sesuai dengan nama dan singkatannya, metode Fahim Qur'an ini memiliki ciri khas utama yaitu menggunakan simulasi games dan permainan dalam prosesnya guna untuk menghindari kebosanan dan kejenuhan anak didik ketika belajar *tahfizh* Alquran.<sup>1</sup>

Sesuai dengan penelitian terdahulu, setelah melakukan pengamatan di Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia khususnya pada pelajaran *tahfizh* Alquran, penulis melihat adanya upaya yang dilakukan sekolah dalam menunjang kualitas hafalan siswa dalam menghafal Alquran, upaya ini lebih khusus diterapkan pada pembelajaran *tahfizh* Alquran karena sekolah ini memiliki program unggulan *tahfizh* Alquran.

Dalam observasi sekilas, peneliti melihat pelaksanaan pembelajaran yang dimulai dengan breifing wali kelas yang bertujuan untuk membangun komunikasi positif dengan siswa, mengulang hafalan, menambah hafalan sedikit demi sedikit, menguatkan hafalan dan melakukan permainan sambil menguatkan hafalan. Selain itu upaya peningkatan kualitas hafalan ini juga dapat peneliti lihat dari jam pelajaran yang disediakan sekolah untuk *tahfizh* Alquran sangat panjang yaitu 2 jam 20 menit atau 4 jam pelajaran dalam satukali pertemuan.

Dari uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Penerapan Metode Fahim Qur'an Dalam Meningkatkan Kualitas Hafalan Alquran Siswa Pada Pelajaran *Tahfizh* Alquran di Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan”.

## **B. Fokus Penelitian**

Setelah melakukan pengamatan pada penelitian terdahulu serta melihat berbagai teori-teori dan pengalaman peneliti sendiri, maka penelitian ini akan

---

<sup>1</sup> Sobari Sutarip, *Menghafal Alquran Dengan Cepat dan Ceria : Metode Fahim Quran* (Jakarta: Iqra Kreatif, 2010), cet. 3, h. 66

difokuskan pada penerapan metode Fahim Qur'an dan peningkatan kualitas menghafal Alquran pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran bagi siswa Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Secara umum pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan metode Fahim Qur'an dalam meningkatkan kualitas menghafal Alquran pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran bagi siswa Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Sedangkan secara khusus pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan program *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan ?
2. Bagaimana perencanaan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan ?
3. Bagaimana pelaksanaan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia ?
4. Bagaimana pelaksanaan evaluasi penerapan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia ?
5. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan metode Fahim Qur'an dalam meningkatkan kualitas menghafal Alquran pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran bagi siswa Sekolah Dasar SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan program *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan ?

2. Untuk mengetahui perencanaan penerapan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.
4. Untuk mengetahui pelaksanaan evaluasi penerapan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.
5. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan metode Fahim Qur'an pada mata pelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian adalah:

1. Semoga penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi sekolah untuk menerapkan suatu metode pembelajaran khususnya pelajaran *tahfizh* untuk siswa/I strata SD.
2. Semoga penelitian ini juga menjadi sebuah konsep dalam melaksanakan metode pembelajaran *tahfizh* di sekolah ini.
3. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi solusi atas kendala-kendala yang dihadapi oleh sekolah dalam pembelajaran *tahfizh* khususnya.
4. Sebagai masukan bagi guru-guru untuk dapat meningkatkan motivasi belajar siswa
5. Menjadi wawasan dan ilmu pengetahuan baru bagi peneliti.
6. Menjadi teori peneliti jika suatu saat nanti bisa menjalankan pembelajaran *tahfizh* Alquran

## F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari pelarian makna dari istilah-istilah yang terdapat pada judul yang berakibat pada tafsiran-tafsiran lain, maka penulis menegaskan beberapa makna dari istilah-istilah tersebut yaitu:

1. Penerapan adalah perbuatan menerapkan atau sesuat yang dilaksanakan atau dipraktekkan baik teori maupun metode yang telah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan. Pada penelitian ini penulis membatasi kata penerapan ini pada metode Fahim Qur'an dalam pelajaran *tahfizh* Alquran.
2. Metode adalah cara penyajian materi ajar kepada peserta didik yang harus dilakukan oleh guru dalam proses belajar mengajar agar tercapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Dalam penelitian ini, metode yang dimaksud adalah metode Fahim Qur'an.
3. Fahim Qur'an adalah merupakan singkatan dari Fast, Active, Happy, Integred in Memorizing the Quran yang dapat diartikan "menghafal Alquran dengan cepat, aktif, senang dan integral. Sesuai dengan nama dan singkatannya, metode Fahim Qur'an ini memiliki ciri khas utama yaitu menggunakan simulasi games dan permainan dalam prosesnya guna untuk menghindari kebosanan dan kejenuhan anak didik ketika belajar *tahfizh* Alquran.
4. Meningkatkan kualitas adalah menjadikan sesuatu lebih baik dari sebelumnya baik mutu maupun yang lainnya. Dalam penelitian ini, peningkatan kualitas dibatasi pada kualitas hafalan Alquran yang bisa dinilai dari kelancaran hafalan dan hukum *tajwid*.
5. Menghafal Alquran adalah proses menghafal, memelihara, menjaga dan mengokohkan serta menguatkan bacaan ayat-ayat Alquran didalam dada manusia, sehingga mampu menghadirkan atau membacakan ayat-ayat Alquran tersebut kapan saja dia kehendaki tanpa harus melihat mushaf Alquran terlebih dahulu.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk lebih runtutnya pembahasan terhadap objek studi ini, maka hasil penelitian yang diperoleh disajikan secara sistematis dan lima bab dan pada setiap bab terdapat beberapa sub-bab. Sistematika dimaksud adalah sebagai berikut:

Pembahasan studi dimulai dari bab pertama yang merupakan bagian pendahuluan. Di dalamnya dikemukakan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas studi pustaka yang berhubungan dengan objek penelitian, didalamnya diuraikan tentang landasan teoretis yang berkaitan dengan metode dan kualitas hafalan Alquran, paradigma penelitian dan kajian terdahulu.

Pada bab ketiga dikemukakan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang dimulai dari jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta pengecekan keabsahan temuan.

Selanjutnya, pada bab keempat dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan, yakni menguraikan tentang temuan umum penelitian berupa identitas sekolah, sejarah SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan yang mencakup latar belakang berdirinya, sumber daya manusia dan fasilitas SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, visi, misi dan program SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Selain itu peneliti mencantumkan temuan khusus yakni perencanaan pembelajaran *tahfizh* Alquran dan metode Fahim Qur'an di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan serta pelaksanaan metode Fahim Qur'an di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, pelaksanaan game atau permainan dan evaluasi metode Fahim Qur'an sebagai bentuk pengawasan terhadap proses pembelajaran Alquran.

Bab terakhir yaitu bab kelima merupakan bagian penutup yang berisi beberapa kesimpulan dan saran tentang penerapan metode Fahim Qur'an dalam pembelajaran *tahfizh* Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Manajemen.

#### 1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *mamus* berarti tangan dan *angere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani.<sup>2</sup> Saiful Sagala menyebutkan bahwa manajemen berasal dari kata *managio* yaitu “pengurusan” atau *managiare* yaitu “melatih dalam mengatur langkah-langkah.”<sup>3</sup> Dalam hal mengatur akan timbul banyak pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, apa tujuan dilaksanakannya mengatur dan bagaimana mengaturnya. Pengertian di atas relevan dengan apa yang dikemukakan James A.F Stoner “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mary Farket Follet mendefinisikan manajemen sebagai salah satu seni untuk melakukan sesuatu melalui orang lain.

Di samping itu manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat atau seni dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu, menurut Lutter Gulick manajemen memenuhi syarat karena memiliki serangkaian teori, meskipun teori-teori itu masih terlalu umum dan subjektif. Selanjutnya dikatakan bahwa perjalanan suatu ilmu, teori-teori manajemen yang ada diuji dengan pengalaman.<sup>4</sup>

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi itu, pengelola ini disebut manajer. Menejer dalam menjalankan organisasi

---

<sup>2</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 3.

<sup>3</sup>Saiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Startegi Memenangkan Persaingan Mutu*, (Jakarta: Nimas Multima 2005), h. 13.

<sup>4</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung Remaja Rosda Karya, 2004), h. 2.

memiliki tugas dan fungsi untuk merealisasikan tujuan organisasi yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, meskipun definisi manajemen menurut para ahli terdapat perbedaan, makna, tujuan, serta sasaran yang diinginkan sama, karena secara substansinya bahwa manajemen merupakan suatu proses pengorganisasian, yang di dalamnya terdapat aspek perencanaan dan pengambilan keputusan guna tercapai suatu tujuan bersama. Lebih fokus lagi dapat disebutkan, bahwa manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban secara baik, efektif dan efisien.

Manajemen merupakan salah satu ilmu pengetahuan di antara ilmu-ilmu sosial yang lain. Ditinjau dari posisi dan eksistensinya, manajemen memiliki nilai utama pada segenap aktivitas manusia, dalam hal ini aktivitas mengajar yang menjadi kajian utama, merupakan sebagai suatu proses usaha kerja sama yang di dalamnya menyangkut aspek-aspek kegiatan sangat luas, yang meliputi semua ruang kehidupan manusia, mulai dari pendidikan, sosial, budaya, ekonomi dan politik, kesemuanya mencakup persoalan dalam kajian keilmuan kegiatan belajar mengajar yang harus diselesaikan agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan ahli tidak sama, tergantung pada sudut pendekatan dan pandangan mereka. Namun yang populer dikenal pada dunia manajemen apa yang disebut dengan POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*). Fungsi-fungsi ini pada dasarnya harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan agar proses manajemen itu diaplikasikan secara baik.

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*), berikut dijelaskan pengertian masing-masing :

**Perencanaan (*planning*)** ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka

mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>5</sup> Karena itu perencanaan merupakan urat nadi manajemen dan menempati fungsi pertama dan utama di antara fungsi-fungsi manajemen lainnya. **Pengorganisasian** (*organizing*) adalah penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.<sup>6</sup> Kegiatan pengorganisasian untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan prinsip pengorganisasian. Hal ini dilakukan dengan membagi tanggung jawab kepada setiap personel dengan jelas sesuai bidang, wewenang, dan tanggung jawabnya.

**Penggerakan** (*actuating*) adalah usaha membujuk orang melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan agar orang-orang yang telah diberikan tugas melaksanakan dengan penuh semangat. Karenanya diperlukan berbagai strategi, terutama strategi kepemimpinan.

**Pengawasan** (*controlling*) merupakan proses pengamatan atau memonitor kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan institusi.<sup>7</sup> Hal ini dilakukan agar orang-orang yang telah diberikan tugas melaksanakan dengan penuh semangat. Karenanya diperlukan berbagai strategi, terutama strategi kepemimpinan.

Manajemen dalam hal ini adalah pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada, dan yang dapat diadakan secara efisien untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatannya. Kepala sekolah berada di garda terdepan dan dapat diukur keberhasilannya.

Kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai *educator* dan *administrator*, melainkan juga harus berperan sebagai menejer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen bermutu. Indikasinya ada pada iklim kerja dan proses pembelajaran yang konstruktif, berkreasi dan berprestasi.

---

<sup>5</sup>Usman, *Manajemen*, h. 25.

<sup>6</sup>*Ibid*, h. 128.

<sup>7</sup>Sagala, *Manajemen Berbasis*, h. 25.

Kepala sekolah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Keemasaan cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung diserahkan kepada kepala sekolah. Optimisme orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan putra puterinya pada sekolah tertentu tidak lain berupa fenomena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah. Seperangkat aturan dan kurikulum yang selanjutnya direalisasikan oleh para pendidik sudah pasti atas koordinasi dan otokrasi dari kepala sekolah. Singkatnya, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pada lembaga pendidikan.

Kepala sekolah merupakan jabatan yang istimewa dan menentukan arah kebijakan pendidikan. Dengan demikian jabatan kepala sekolah bukan hanya sekedar jabatan menejer dengan segala macam sebutannya. Memang dalam artian sebagai pimpinan sebuah unit kerja, sebenarnya jabatan kepala sekolah tidak berbeda dengan kemenejerialan lainnya. Setidaknya fungsinya sama, yaitu memaksimalkan pemberdayaan sumber daya yang tersedia secara produktif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bagi unit kerjanya. Dalam kapasitas tertentu, kepala sekolah sebagai pimpinan sebuah unit kerja, memainkan peran yang sama seperti halnya manajer unit kerja lainnya. Ia harus dapat memastikan, bahwa sistem kerjanya berjalan lancar dan semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai hasil harus tersedia secukupnya dengan kualitas yang memadai. Namun, kepala sekolah dalam mengelola sebuah lembaga yang sangat istimewa yaitu sekolah, sebagai lembaga formal pendidikan yang akan mewarnai masa depan peserta didiknya dan juga turut andil dalam mewarnai masa depan bangsa.

Dengan demikian posisi kepala sekolah sebagai menejer memiliki posisi yang strategis dalam menentukan kebijakan pendidikan pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya dan turut menentukan maju mundurnya kualitas pendidikan.

## 2. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen pada hakikatnya merupakan tugas pokok yang harus dijalankan pimpinan dalam organisasi apa pun.<sup>8</sup> Sedangkan proses manajemen adalah kesatuan rangkaian kegiatan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang terencana. Sedangkan fungsi manajemen adalah bagian-bagian yang membentuk proses manajemen tersebut. Dalam kenyataannya, fungsi manajemen nampak sebagai komponen-komponen yang terdiri dari pelbagai kegiatan yang berhubungan, saling mempengaruhi, dan merupakan suatu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut S. P Siagian, sebagaimana dikutip oleh Soebagio Atmodiwirio, dalam manajemen yang dimaksud dengan fungsi adalah tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan sendiri.<sup>9</sup> Mengenai macamnya fungsi manajemen itu sendiri, ada persamaan dan perbedaan pendapat, namun sebetulnya pendapat-pendapat tersebut saling melengkapi.

Suatu versi yang telah disederhanakan, yang paling lazim dipakai masa kini sebagai landasan pembahasan proses manajemen, hanya terdiri dari empat *unsur* (P4) atau lebih baik empat tahap, sebagaimana fungsifungsi yang dikemukakan oleh George R. Terry dan James A. F. Stoner yaitu:

- a. *Planning* (perencanaan) yang meliputi penciptaan, penyusunan program, dan perumusan proyek;
- b. *Organizing* (pengorganisasian) yang meliputi perakitan sumber dan penstafan;
- c. *Leading*<sup>10</sup> (pengarahan) yang meliputi motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi dan negosiasi, serta pengembangan organisasi;

---

<sup>8</sup>Ibnu Syamsi S.U. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), Cet. 3, h. 60.

<sup>9</sup> Soebagio Atmodiwirio, *Supervisi Pendidikan Islam...*, h. 13

<sup>10</sup> Fungsi *leading* merupakan cara penyebutan yang berbeda tetapi mengandung isi yang sama, di mana pada dasarnya adalah fungsi *leading*, *directing*, *actuating*, *motivating*, atau lainnya. T. Hani Handoko..., hlm. 23-25. Lihat juga Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 53.

- d. *Controlling* (pengawasan/pengendalian) yang meliputi monitoring, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut.<sup>11</sup>

Dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen itu akan diketahui kelemahan pelaksanaan tugas dari proses fungsi *controlling* yang selanjutnya dijadikan dasar fungsi perencanaan (*planning*) dalam menyusun kebijakan perbaikan dan pembaharuan dari kelemahannya.<sup>12</sup>

Jadi, fungsi-fungsi manajemen itu bekerja secara melingkar. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *universal*, dan sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal. Manajemen sekolah berhubungan dengan manajemen umum, dari segi pengertian dan cara pelaksanaannya dengan hubungan yang erat, sedangkan manajemen pendidikan, seperti manajemen umum permasalahannya yang berhubungan dengan pengambilan keputusan.<sup>13</sup> Oleh karena itu peneliti akan membahas pemakaian pengertian fungsi-fungsi manajemen secara umum. Dan fungsi-fungsi manajemen itu adalah *planning, organizing, leading, dan controlling*. *Planning* adalah proses pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, pedoman pelaksanaan, penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada dan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Perencanaan tidak dapat dilepaskan dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian, dan pelaporan. Pengawasan diperlukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif dan represif. *Organizing* adalah proses penyusunan fungsi, hubungan dan struktur formal kelakuan yang efektif antara orang-orang, yang sesuai dengan tujuan organisasi, rencana dan program yang telah ditetapkan, sumber daya yang dimilikinya, sarana dan prasarana dan lingkungan yang melingkupinya dibagi dan

---

<sup>11</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan...*, h. 10.

<sup>12</sup> Musthofa Rahman, "Menggugat Manajemen Pendidikan Pesantren", dalam Ismail SM, dkk (eds.), *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, cet.1,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), h. 110.

<sup>13</sup> Abdul Ghoni 'Abur, *Idarotut Tarbiyah Watatbiqotiha Al-Ma'asyiroh*, (Bairut: Darul Fikr Al-Arobi, 1980), h. 72.

dikoordinasikan, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

*Leading* adalah proses memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara fungsional, hubungan dan struktural, dengan cara memimpin, membimbing dan mengarahkan sedemikian rupa, sehingga para personal (anggota kelompok) itu mau bekerja sama, bekerja secara ikhlas, bekerja efektif dan efisien, serta bergairah dalam melaksanakan rencana-rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

*Controlling* adalah proses pemantauan, penilaian, penganggaran dan pelaporan rencana-rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut rencana-rencana yang telah dibuat untuk dapat terselenggara mencapai tujuan-tujuan. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian itu sendiri. Fungsi pengawasan sangat erat kaitannya dengan fungsi perencanaan. Boleh dikatakan bahwa fungsi perencanaan dan fungsi pengawasan seperti kedua sisi gunting. Gunting tidak dapat dipakai tanpa adanya kedua belah sisinya (*controlling may be viewed as the blades of a pair of scissors*). Karenanya melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur baik yang positif maupun negatif. Manajemen supervisi menurut Sahertian adalah sebagai berikut:

a. Tahap Pertemuan Pendahuluan

Dalam tahap ini supervisor dan guru bersama-sama membicarakan rencana tentang materi observasi yang akan dilaksanakan. Tahap ini memberikan kesempatan kepada guru dan supervisor untuk mengidentifikasi perhatian utama guru, kemudian menterjemahkannya kedalam bentuk tingkah laku yang dapat diamati. Pada tahap ini dibicarakan dan ditentukan pula jenis data mengajar yang akan diobservasi dan dicatat selama pelajaran berlangsung. Suatu komunikasi yang efektif dan terbuka diperlukan dalam tahap ini guna mengikat supervisor dan guru sebagai mitra didalam suasana kerja sama yang harmonis.

#### b. Tahap Pengamatan/Observasi Mengajar

Pada tahap ini guru melatih tingkah laku mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang telah disepakati dalam pertemuan pendahuluan. Di pihak lain supervisor mengamati dan mencatat atau merekam tingkah laku guru ketika mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang diminta oleh guru untuk direkam. Supervisor dapat juga mengadakan observasi dan kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki. mencatat tingkah laku siswa di kelas serta interaksi antara guru dan siswa.

#### c. Tahap Pertemuan Lanjutan

Sebelum pertemuan lanjutan dilaksanakan supervisor mengadakan analisis pendahuluan tentang rekaman observasi yang dibuat sebagai bahan dalam pembicaraan tahap ini. Dalam hal ini supervisor harus mengusahakan data yang obyektif, menganalisis dan menginterpretasikan secara koperatif dengan guru tentang apa yang telah berlangsung dalam mengajar. Setelah melakukan kunjungan dan observasi kelas, maka supervisor seharusnya dapat menganalisis data-data yang diperolehnya tersebut untuk diolah dan dikaji yang dapat dijadikan pedoman dan rujukan pembinaan dan peningkatan guru-guru selanjutnya. Masalah-masalah professional yang berhasil diidentifikasi selanjutnya perlu dikaji lebih lanjut dengan maksud untuk memahami esensi masalah yang sesungguhnya dan faktor-faktor penyebabnya, selanjutnya masalah-masalah tersebut diklasifikasi dengan maksud untuk menemukan masalah yang mana yang dihadapi oleh kebanyakan guru di sekolah atau di wilayah itu. Ketepatan dan kehati-hatian supervisor dalam menimbang suatu masalah akan berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembinaan professional guru yang bersangkutan selanjutnya. Berdasarkan penjelasan di atas, esensi supervisi itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen supervisi adalah serangkaian

kegiatan yang meliputi; 1) tahap perencanaan awal, 2) tahap pelaksanaan observasi dan 3) tahap akhir (diskusi balikan).<sup>14</sup>

### 3. Tujuan Manajemen

Adapun tujuan manajemen adalah sesuatu yang direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada usaha seorang manajer. Tujuan adalah sesuatu yang ingin direalisasikan oleh seseorang.

Sesuatu usaha yang tidak mempunyai tujuan tidaklah mempunyai arti apa-apa. Oleh karena itu sukarlah kiranya kita mendapatkan contoh-contoh usaha yang tidak bertujuan. Dapat kita katakan, bahwa tidak ada suatu usaha yang tak bertujuan. Tujuan telah terlingkup di dalam pengertian usaha.

Apa yang menjadi tujuan utama manajemen? Menurut Shrode Dan Voich (1974) tujuan utama manajemen adalah *produktivitas* dan *kepuasan*.<sup>15</sup> Mungkin saja tujuan ini tidaklah tunggal bahkan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu pendidikan/lulusannya, pemenuhan kesempatan kerja, pembangunan daerah/nasional, tanggung jawab sosial.

Tujuan-tujuan ini ditentukan berdasarkan penataan dan pengkajian terhadap situasi dan kondisi organisasi, seperti kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman. Perkembangan studi manajemen tidak semata-mata terpusat pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang meliputi mental, moral, dan etika yang berkaitan dengan pencapaian tujuan.

Dari hal di atas, mengapa manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi dalam semua level, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya (tujuan) manajemen:

- 1) Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.

---

<sup>14</sup> Sahertian, . *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, cet.ke-1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 89-90

<sup>15</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 15.

- 2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan.
- 3) Untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

## **B. Supervisi**

### **1. Pengertian Supervisi**

Supervisi merupakan istilah baru yang menunjuk pada suatu tetapi lebih manusiawi. Dalam kegiatan supervisi pelaksana bukan mencari kesalahan akan tetapi lebih banyak mengandung unsure pembinaan agar pekerjaan yang diawasi diketahui kekurangannya, bukan semata-mata kesalahannya, untuk diberitahu bagaimana cara meningkatkannya.

Supervisi merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang dihasilkan lembaga. Supervisi terjadi di semua level pendidikan, di tingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen *input*, *proses*, dan *output*.<sup>16</sup>

Para ahli pendidikan memberikan definisi yang beragam tentang supervisi, yaitu: Boardman, Douglas dan Bent, supervisi pendidikan adalah usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perseorangan maupun kelompok agar mereka mendapatkan pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga mereka lebih dimungkinkan mendorong dan membimbing perkembangan siswa ke arah partisipasi yang kaya dan intelijen dalam masyarakat.

Kerney, supervisi pendidikan adalah prosedur memberikan pengarahan dan memberikan evaluasi kritis terhadap proses intruksional. Sasaran akhir dari

---

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), cet.1, h. 370

supervisi adalah menyediakan layanan pendidikan yang lebih baik kepada semua siswa.<sup>17</sup>

Pada hakekatnya supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinyu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok.<sup>18</sup>

Pandangan ini memberi gambaran bahwa supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntutan ke arah situasi pendidikan yang lebih baik kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di bidang intruksional sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran. Sehingga guru tersebut dapat membantu memecahkan kesulitan belajar siswa mengacu pada kurikulum yang berlaku.

Supervisi pembelajaran difokuskan pada proses membantu guru dengan melakukan perbaikan situasi belajar mengajar dan menggunakan keterampilan mengajar dengan tepat. Dapat juga disebut sebagai supervisi klinis. “Supervisi adalah upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru di kelas, dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran.”<sup>19</sup> Fokus supervisi adalah perbaikan cara guru melaksanakan tugas mengajar menggunakan model dan strategi yang lebih interaktif dapat menjadikan peserta didik belajar dan bukan mengubah kepribadian guru.

## 2. Tujuan Supervisi

Tujuan pokok dari supervisi adalah menghasilkan guru yang profesional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang

---

<sup>17</sup> Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta: Teras, 2009), cet. 1, h. 14

<sup>18</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Pendidik*, (Bandung: Alfabeta, 2009), cet. 2, h. 195

<sup>19</sup> Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 194

tinggi memperbaiki diri sendiri atas bantuan orang lain.<sup>20</sup> Untuk lebih jelasnya, menurut Suharsimi Arikunto, tujuan supervisi dibagi menjadi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus. Tujuan supervisi secara umum ialah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf lain agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang lebih rinci dan jelas sasarannya.

Secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah:

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- c. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
- d. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- e. Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.
- f. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Sedangkan Piet A. Sahertian menambahkan bahwa supervisi pendidikan bertujuan untuk:

- a. Membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya.
- b. Membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru-guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.<sup>21</sup>

### **3. Fungsi Supervisi**

Fungsi supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, h. 200.

<sup>21</sup> Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam...*, h. 27

memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Sedangkan Briggs mengungkapkan bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru.<sup>22</sup>

Fungsi utama supervisi adalah mengajarkan berbagai keterampilan kepada guru atau calon guru,<sup>23</sup> antara lain (1) mengamati dan memahami proses pengajaran; (2) menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan dalam bentuk data dan informasi yang jelas dan tepat; (3) dalam mengembangkan dan pencobaan kurikulum, pelaksanaan kurikulum, dan evaluasi kurikulum; (4) mengajar menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan materi pelajaran.

Menurut Ngalim Purwanto terdapat lima fungsi supervisi yang harus dipahami oleh kepala sekolah antara lain:

- a. Supervisi dalam bidang kepemimpinan, misalnya; memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan. Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok. Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
- b. Supervisi dalam hubungan kemanusiaan, misalnya; membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis dan sebagainya. Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya. Mengarahkan anggota kelompok pada sikap-sikap demokratis.
- c. Supervisi dalam pembinaan proses kelompok, misalnya; mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing. Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau

---

<sup>22</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 21

<sup>23</sup> Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan...*, h. 197

- perselisihan pendapat di antara anggota kelompok. Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya.
- d. Supervisi dalam bidang administrasi personel, misalnya; menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing. Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil kerja maksimal.
  - e. Supervisi dalam bidang evaluasi, misalnya; menguasai dan memilikinorma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian. Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinankemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.<sup>24</sup>

#### **4. Prinsip Supervisi**

Mengacu pada pendapat para ahli, maka prinsip-prinsip supervisi pendidikan yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Ilmiah (*scientific*) yaitu:
  - 1) Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan.
  - 2) Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata. Kegiatan-kegiatan perbaikan atau pengembangan berdasarkan hasil kajian kebutuhan-kebutuhan guru atau kekurangan-kekurangan guru, bukan berdasarkan penafsiran pribadi.
  - 3) Menggunakan alat (instrumen) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap pembelajaran.
- b. Demokratis, yaitu menjunjung tinggi azas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat, dan sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif, yaitu dapat melakukan kerjasama kepada seluruh staf yang berkaitan dengan supervisi dalam pengumpulan data, analisa data, dan perbaikan untuk pengembangan proses pembelajaran.

---

<sup>24</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), cet. 18, h. 86-87

- d. Konstruktif dan kreatif, yaitu membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.<sup>25</sup>

## 5. Teknik-teknik Supervisi

Berbagai teknik dapat digunakan supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok (*group techniques*), maupun secara perorangan (*individual techniques*) ataupun dengan cara langsung yaitu bertatap muka, dan cara tak langsung yaitu melalui media komunikasi (*visual, audial, audiovisual*).<sup>26</sup>

### 1) Teknik yang bersifat individual

Yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual. Adapun yang termasuk teknik yang bersifat individual, adalah sebagai berikut :

#### a) Kunjungan atau observasi kelas dan sekolah

Kunjungan kelas adalah kunjungan yang dilaksanakan oleh pengawas terhadap kelas-kelas tertentu pada sekolah yang telah deprogramkan untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar di kelas. Sedangkan kunjungan sekolah adalah kunjungan pengawas baik atas permintaan kepala sekolah ataupun perintah ketua POKJAWA (Kelompok Kerja Pengawas) masing-masing wilayah. Kunjungan sekolah tersebut dimaksudkan untuk mengetahui sikap profesionalitas guru, pengelolaan administratif sekolah, kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum dan sebagainya.

#### b) Percakapan pribadi (*individual conference*) *Individual conference* atau percakapan pribadi antara seorang supervisor dengan seorang guru.

Dalam percakapan ini supervisor dapat bekerja secara individual dengan gurudalam memecahkan problem-problem pribadi yang berhubungan dengan jabatan mengajar (*personal and profesional problem*). Menurut George Kyte,

---

<sup>25</sup> Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Pendidik....*, h. 199

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 210.

ada dua jenis percakapan melalui perkunjungan kelas, yaitu; percakapan pribadi setelah kunjungan kelas (*formal*) dan percakapan pribadi melalui percakapan biasa sehari-hari (*informal*).<sup>27</sup>

c) Menilai diri sendiri (*self evaluation check- list*)

Guru memutuskan dan menilai dirinya sendiri apakah sudah melakukan hal yang benar atau belum. Maka tugas kepala sekolah adalah mendorong agar yang sudah baik ditingkatkan, dan yang masih kurang diarahkan untuk memperbaikinya.<sup>28</sup>

2) Teknik yang bersifat kelompok

Yaitu teknik yang dilaksanakan untuk melayani beberapa orang bukan satu orang. Adapun yang termasuk dalam teknik pengawasan atau supervisi yang bersifat kelompok adalah; pertemuan orientasi bagi guru baru (*orientation meeting for new teacher*), rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi sebagai proses kelompok, lokakarya (*workshop*), seminar, simposium, penerbitan buletin profesional guru dan lain sebagainya.<sup>29</sup>

## 6. Ruang Lingkup Supervisi pendidikan

Secara garis besarnya ruang lingkup supervise pendidikan meliputi bidang ketatausahaan, ketenagaan, program kegiatan belajar, penilaian perkembangan anak, program kegiatan tahunan, sarana prasarana keuangan, disiplin dan tata tertib, pelaksanaan pembinaan profesional, hubungan sekolah dengan masyarakat dan UKS serta mekanisme pelaksanaan dan pelaporannya. Kedudukan supervisi adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru" dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*, h. 73-74.

<sup>28</sup> Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan, ...*, h. 190

<sup>29</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia....*, h. 86.

<sup>30</sup> Teguh Handoko, "*Ruang Lingkup Supervisi...*", h. 47

Implementasi di lapangan, hal yang dilakukan oleh supervisor dalam rangka perbaikan situasi belajar untuk mencapai kualitas belajar adalah:

1. Memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia Manusia sebagai modal lembaga dalam mencapai tujuan perlu dipelihara dan diberdayakan dengan baik. Efektifitas dan efisiensi tujuan kelembagaan pendidikan akan sangat tergantung pada factor modal yang satu ini. Berharganya sumber daya manusia diukur dari kinerja yang dihasilkannya. Salah satu penentu level kinerja manusia adalah pengetahuan, ketrampilan, dan nilai yang ia miliki. Dalam hal ini, supervisi sebagai suatu upaya layanan profesional dalam bidang pendidikan, harus berupaya mampu menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Tanpa itu, efektivitas tujuan pendidikan akan terganggu dan mungkin bisa mandul.
2. Mendesain dan mengembangkan kurikulum Kurikulum sebagai pedoman pelaksanaan layanan dan produksi pendidikan memiliki peranan yang penting dalam penciptaan produk pendidikan yang berkualitas, *marketable*, *kompetable*, inovatif, kompetitif, dan produktif. Upaya supervisi diharapkan harus mampu memberikan jalan yang lurus untuk pencapaian hal di atas dengan cara mendesain dan mengembangkan kurikulum secara baik dan benar.
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran kelas Sebagai tujuan pokok dan upaya supervisi pendidikan, kualitas pembelajaran di kelas haruslah menjadi tujuan utama. Seorang supervisor ditantang untuk melakukan perubahan-perubahan proporsional dan inovatif dalam rangka perbaikan kualitas pembelajaran yang diselenggarakan guru. Ia harus bersedia memfasilitasi bahan dan sarana prasarana pembelajaran sampai *quality control* layanan pendidikan. Semua aktivitas supervise harus condong keupaya peningkatan kualitas pembelajaran.
4. Menggairahkan interaksi humanis Interaksi antar sesame di sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para staf sekolah. Dalam hal ini, interaksi yang humanis dituntut tercipta di lingkungan sekolah. Suasana

yang harmonis dan humanis diantara staf akan mendukung produktifitas, efektivitas, dan efisiensi capaian. Dalam hal ini seorang pengawas harus berupaya menciptakan kondisi ideal seperti di atas. Diharapkan ia tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan upaya tersebut. Seorang supervisor jangan menjadi sumber konflik diantara staf, memecah belah suasana persaudaraan. Jikalau suasana tidak harmonis tercipta diantara staf sekolah, supervisor harus berupaya kuat untuk menciptakan jembatan-jembatan kesenjangan komunikasi humanis diantara staf sekolah. Ia harus memiliki inisiatif untuk menciptakan jalinan komunikasi yang efektif dan humanis diantara warga sekolah.

5. Melaksanakan fungsi-fungsi administrasi Pada intinya, peran supervisi *built in* dengan kepemimpinan. Supervisi merupakan mesin yang menggerakkan semua aspek-aspek administratif pencapaian tujuan. Mulai dari merencanakan, mengorganisir, sampai dengan pengawasan harus ia jalankan. Seorang pemimpin, manajer harus memiliki peran supervisi. Ia memiliki otoritas dan kewenangan untuk melakukan upaya-upaya supervisi.<sup>31</sup>

### **C. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik menunjukkan bahwa sekolah sebagai suatu organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi yang lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, h. 49

<sup>32</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, cet. 4, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 81

Karena sifatnya yang kompleks dan unik itulah, sekolah sebagai suatu organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

E. Mulyasa mengutip pendapat Pidarta (1988), mengemukakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya ada tiga macam. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama dan memimpin; serta keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan ilmu pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.<sup>33</sup>

Berkaitan dengan kinerja guru, peranan dan perhatian kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Sebagaimana sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa supervisi mempunyai delapan fungsi yaitu : mengkoordinasi semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman guru-guru, menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, memberi fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf, serta memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan

---

<sup>33</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik dan Implementasi*(Bandung: Remaja Rusda Karya, 2003), h. 182

kemampuan mengajar guru-guru.<sup>34</sup>

Supervisi berfungsi membantu mengembangkan kemampuan guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka peranan supervisor ditentukan oleh tujuan dan fungsi supervisi itu sendiri. Berdasarkan fungsi supervisi yang ada delapan itu Piet A. Sahertian mengutip pendapat Peter F. Olivia bahwa seorang supervisor dapat berperan sebagai koordinator, sebagai konsultan, sebagai pemimpin kelompok dan sebagai evaluator.<sup>35</sup>

### 1. Supervisor sebagai Koordinator

Sebagai koordinator seorang supervisor kepala sekolah dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, membagi berbagai tugas guru dan anggota staf lainnya ke dalam berbagai tugas. Kepala Sekolah juga berperan sebagai kekuatan sentral untuk menggerakkan dan mengarahkan kehidupan sekolah demi tercapainya keberhasilan sekolah.

### 2. Supervisor sebagai Konsultan

Sebagai konsultan seorang supervisor Kepala Sekolah memberi bantuan kepada para guru dan staf lainnya untuk memecahkan masalah yang dialami guru atau staf lainnya secara individual maupun secara kelompok. Misalnya membantu guru dalam menerjemahkan kurikulum dari pusat ke dalam bahasa belajar mengajar, membantu guru-guru dalam meningkatkan program belajar mengajar baik dalam membantu rencana pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar maupun dalam menilai proses dan hasil belajar mengajar. Demikian pula masalah-masalah khusus yang dihadapi guru juga bisa dikonsultasikan kepada kepala sekolah sebagai supervisor, baik menyangkut kesulitan dalam mengajarkan tiap mata pelajaran atau masalah-masalah pribadi guru yang lain yang berpengaruh besar terhadap ketenangan kerja. Ketenangan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan kinerja seseorang.<sup>36</sup>

### 3. Supervisor sebagai Pemimpin Kelompok

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, h. 126

<sup>35</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia....*, h. 86.

<sup>36</sup> *Ibid.*, h. 25

Sebagai pimpinan Kepala Sekolah (supervisor) harus dapat memimpin sejumlah guru dan staf dalam mengembangkan potensi kelompok. Kepala Sekolah sebagai pemimpin kelompok harus dapat mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Misalnya pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersama-sama. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut.

- a. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat, kedewasaan guru dan pegawai seekolah yang lain.
- e. Bekerja dengan tim manajemen.
- f. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

#### 4. Supervisor sebagai Evaluator

Seorang supervisor (Kepala Sekolah) sebagai evaluator berarti menjadi penilai program yang telah dilaksanakan. Kepala Sekolah dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar mengajar dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan Evaluasi bertujuan menjamin kinerja yang dicapai agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan untuk kepentingan tersebut evaluasi perlu membandingkan kinerja aktual dengan kinerja standar.<sup>37</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan bahwa peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah penting. Sebagai supervisor kepala sekolah dapat membantu, memberikan suport dan mengikutsertakan guru dalam perbaikan pembelajaran. Supervisi dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, yaitu guru-guru baik yang bersifat personal maupun profesional. Jadi, supervisi dilaksanakan bukan untuk mencari-cari

---

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 130

kesalahan guru, bukan pula untuk memberi pengarahan guru secara terus menerus. Kalau terus menerus mengarahkan, selain tidak demokratis juga tidak memberi kesempatan kepada guru-guru untuk belajar mandiri dalam arti profesional. Padahal salah satu ciri guru yang profesional adalah guru-guru yang memiliki otonomi dalam arti bebas mengembangkan diri sendiri dan atas kesadaran sendiri. Kalau standar kinerja guru sudah dimiliki dan dilaksanakan oleh guru atas kesadaran sendiri, maka akan terciptalah kinerja yang baik dan para guru. Semua itu tidak bisa terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah. Keberhasilan guru dalam mencapai kinerja yang baik adalah keberhasilan Kepala Sekolah.

## **D. Kinerja Guru**

### **1. Kinerja Guru**

Guru adalah sosok yang dikondisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Melihat sisi lemah dari sistem pendidikan nasional, dengan seringnya ganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal dan tidak demikian halnya guru profesional.

Selain itu, kinerja guru juga sangat ditentukan oleh *output* atau keluaran dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sebagai institusi penghasil tenaga guru, LPTK juga memiliki tanggungjawab dalam menciptakan guru berkualitas dan tentunya suatu ketika berdampak kepada pembentukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas pula. Oleh sebab itu

LPTK juga memiliki andil besar di dalam mempersiapkan guru seperti yang disebutkan di atas, berkualitas, berwawasan serta mampu membentuk SDM mandiri, cerdas, bertanggung jawab dan berkepribadian.

Harapan ke depan, terbentuk sinergi baru dalam lingkungan persekolahan dan perlu menjadi perhatian adalah terjalinnya kinerja yang efektif dan efisien di setiap struktur yang ada di persekolahan. Kinerja terbentuk bilamana masing-masing struktur memiliki tanggung jawab dan memahami akan tugas dan kewajiban masing-masing.

Era reformasi dan desentralisasi pendidikan menyebabkan orang bebas melakukan kritik, titik lemah pendidikan akan menjadi bahan dan sasaran empuk bagi para kritikus, adakalanya kritik yang diberikan dapat menjadi pemicu dalam memperbaiki kinerja guru. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan pula akan dapat menjadikan guru tidak percaya diri sebagai akibat dari kritik yang diberikan. Hal ini dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru yang bersangkutan.

Apapun kritik yang diberikan, apakah bernilai positif atau negatif kiranya akan menjadi masukan yang sangat berarti bagi kinerja guru. Guru yang baik tidak akan pernah putus asa, dan menjadi kritikan sebagai pemicu baginya di dalam melakukan perbaikan dan pembenahan diri di masa yang akan datang. Kritik terhadap kinerja guru perlu dilakukan, tanpa itu bagaimana guru mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini. Dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan lebih lanjut.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Bila diamati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik,

pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru dari hari kehari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis dan serba kompetitif.

Kinerja guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut *Timpe*, dalam bukunya *performance* sebagaimana dikutip oleh *Suprpto*, dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa guru ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.<sup>38</sup>

Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan,

---

<sup>38</sup> Ch. Suprpto, *Kinerja Pejabat Eselon IV*, Disertasi (Jakarta: UNJ, 1999), h. 14.

kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”, sedangkan “upaya” berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan”. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/ kinerja guru.

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk kinerja guru, sementara itu *Zane K. Quible* menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: “*Basic human traits affect employees’ job related behaviour and performance. These human traits include ability, aptitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality.*”<sup>39</sup> Kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan pembahasan tentang motivasi, sebab perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya. Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri guru dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat atau berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar. Kedua dorongan tersebut dapat berjalan sendiri-sendiri maupun bersamaan, perwujudan dalam bentuk perilaku pada dasarnya menunjukkan tentang intensitas dorongan tersebut, dimana bila intensitasnya rendah maka kecenderungan perilakunya pun akan menunjukkan kualitas yang rendah

---

<sup>39</sup>Zane K. Quible, *Administrative Office Management* (Virginia: Reston Publishing, Co, 1984), h. 247.

demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu pemahaman tentang motivasi dapat memperdalam pemahaman tentang apa dan bagaimana perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku yang menghasilkan pencapaian tujuan bekerja (*work goals*). Sedangkan motivasi merupakan kekuatan yang mengaktifkan perilaku terarah pada tujuan, motivasi merupakan pendorong atau penarik untuk bertindak “*It unlocks the door to quality performance in any situation – on the job*”.<sup>40</sup>

Menurut William F. Glueck “*Motivation is a person’s inner state which energizes, channels, and sustains behaviour to achieve the person’s needs*”.<sup>41</sup> Pendapat ini menggambarkan bahwa motivasi merupakan kondisi dalam guru yang menumbuhkan energi untuk bergerak, menyalurkan gerakan serta memelihara perilaku guna mencapai pemenuhan kebutuhannya, upaya-upaya untuk mencapai /memenuhi kebutuhan dilatar belakangi oleh kondisi dalam diri guru yang menimbulkan perilaku dalam bentuk tindakan-tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang membuat guru bertindak “*motivation is what makes people act or behave in the way they do*”.<sup>42</sup> Di samping itu motivasi dapat juga dimaknai sebagai kecenderungan guru untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu “*motivation is defined as the individual’s inclination to engage in a specific activity*”, aktivitas yang dilakukan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan akan menunjukkan tingkat/kondisi kinerja (*performance*) orang tersebut, dan kualitasnya akan sangat tergantung pada motivasi yang mendasarinya.<sup>43</sup>

Dalam upaya untuk menjelaskan tentang motivasi, terdapat dua kategori teori berdasarkan sudut pandangnya masing-masing yakni: (1). Teori proses

---

<sup>40</sup>Sherry Keith, Robert Girling, *Education, Management and Participation* (Boston: Allyn and Bacon, 1991), h. 91.

<sup>41</sup>William F. Glueck, *Personnel, A Diagnostic Approach* (Texas: Business Publication, 1998), h. 138.

<sup>42</sup>Michael Armstrong, Tt, *How to be a Better Manager* (Kogan: Page, 1991), h. 137.

<sup>43</sup> Girling, *Education...*, h. 94.

(*process model*) dan (2). Teori isi (*content model*). *Teori proses* mengkaji tentang “*kenapa dan bagaimana motivasi bekerja*” sedangkan *teori isi* mengkaji tentang *apa yang secara khusus memotivasi seseorang*, termasuk ke dalam *teori isi* yang terkenal adalah *teori hirarki kebutuhan* dari *Abraham Maslow* dan *teori dua faktor* dari *Frederick Herzberg*, sedangkan di antara *teori proses* yang terkenal adalah *teori ekspektansi (expectancy theory)* dan *teori tujuan (goal theory)*.

Teori hirarki kebutuhan menganggap bahwa guru termotivasi untuk memuaskan sekumpulan kebutuhan yang sama secara universal, teori model ini yang secara luas dikenal adalah yang dikemukakan oleh *Maslow*, dimana dia mengidentifikasi lima kategori yaitu:

- a. *Physiological needs*: kebutuhan dasar untuk supaya manusia bisa hidup seperti makan dan minum.
- b. *Safety needs*: kebutuhan individu atas perlindungan fisik dan psikologis serta perlindungan dari ancaman dan bahaya.
- c. *Social needs*: kebutuhan untuk berhubungan dan penerimaan dari orang lain seperti persahabatan dan cinta.
- d. *Esteem needs*: kebutuhan yang berhubungan penghormatan, ini mencakup dua bagian yakni *self esteem* dan *esteem from other*, yang pertama adalah keinginan untuk berprestasi, keyakinan, dan kebebasan, sedang yang kedua menyangkut keinginan akan reputasi, prestise serta penghargaan.
- e. *Self-actualization*: kebutuhan untuk memenuhi potensi diri, untuk menguji batas-batas dirinya serta keinginan menjadi seseorang sesuai dengan yang dapat dilakukan.<sup>44</sup>

Bila melihat macam-macam kebutuhan seperti tersebut di atas nampak bahwa kebutuhan yang pertama dan kedua dapat memperoleh pemenuhan melalui perilaku/aspek ekonomi, artinya jenis pekerjaan yang menjadi sumber pendapatan seseorang serta besarnya pendapatan yang diperoleh akan sangat menentukan terhadap terpenuhi atau tidaknya kebutuhan-kebutuhan tersebut.

---

<sup>44</sup>Taher A. Razik, Austin D. Swanson. *Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management* (New Jersey: Prentice Hall. 1995), h. 283.

Sedangkan tiga yang terakhir terutama dapat terpenuhi melalui perilaku simbolik yang bermuatan aspek-aspek psikis dan social. Kebutuhan ini hanya akan terpenuhi dalam hubungannya dengan kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga sangat dipengaruhi oleh pihak lain yang berinteraksi di dalamnya

Sebagaimana telah disebutkan di muka bahwa disamping *teori isi* (*content theory*), terdapat teori lain yang melihat masalah motivasi dari sudut proses. Termasuk dalam kategori teori ini antara lain *teori tujuan* (*goal theory*) dan *teori ekspektansi*. Kedua teori ini erat hubungannya dengan proses kinerja, bahkan Suprpto menyatakan bahwa salah satu teori dasar yang berhubungan dengan proses kinerja adalah teori tujuan (*goal theory*) dan teori atribusi (*attribution theory*).<sup>45</sup>

Menurut *teori tujuan* kinerja adalah tujuan yang hendak dicapai untuk memenuhi kebutuhan. Bila seseorang termotivasi untuk memiliki kinerja yang tinggi dan melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhan tertentu, maka orang tersebut akan mengikuti jalur tersebut sebagai bagian dari tuntutan pemuasan kebutuhan. Dengan kata lain tujuan yang telah ditentukan akan dirasakan sebagai sesuatu yang harus dicapai dan dengan tujuan tersebut perilaku (kinerja) manusia akan terarah. Tujuan merupakan penentu kognitif yang mempunyai peran penting dalam mengarahkan pikiran dan tindakan untuk mencapai hasil tertentu, dan dengan begitu seseorang akan merespon dan berperilaku sesuai dengan maksud dan tujuan tersebut. Posisi tujuan berada antara emosi dan hasrat dengan kinerja, ini berarti bahwa hasrat akan berwujud jadi kinerja bila didasarkan pada maksud atau tujuan. Dalam hubungan ini keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi memerlukan hal-hal sebagai berikut, yaitu: Pendefinisian yang jelas tentang tujuan yang hendak dicapai; menstimulasi identifikasi kelompok terhadap tujuan; dan menghilangkan rintangan yang akan menghalangi pencapaian tujuan.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup>Suprpto, *Kinerja...*, h. 14.

<sup>46</sup>Girling, *Education...*, h. 60.

Sementara itu teori ekspektansi menjelaskan bahwa motivasi untuk melaksanakan suatu tugas merupakan fungsi dari ekspektasi atau keyakinan individu terhadap upaya, kinerja dan hasil. *Victor Vroom*, salah seorang tokoh aliran ini berpendapat bahwa motivasi merupakan fungsi dari tiga faktor yaitu: (1) Kekuatan atau hasrat pencapaian tujuan; (2) persepsi akan kemampuan untuk melaksanakan perilaku yang dituntut; dan (3) persepsi atas kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan menghasilkan prestasi tujuan.<sup>47</sup>

Setiap perilaku guru dapat dipandang sebagai hasil dari suatu keadaan dorongan atau ketegangan internal yang berperan sebagai sumber energi untuk berbuat sesuatu. Apabila energi ini tersalurkan pada suatu arah tertentu maka disebut *drive*, dan *drive* ini punya tingkatan intensitas tergantung dari energi yang dipergunakannya.

Sementara itu kemampuan atau abilitas merupakan sesuatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan sesuatu, ini akan sangat menentukan terhadap kualitas suatu pekerjaan. Perbedaan kualitas pekerjaan antara seseorang dengan orang lain pada dasarnya menunjukkan perbedaan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu. Sedangkan kurang bersemangatnya seseorang dalam mengerjakan sesuatu menunjukkan tingkat motivasi orang tersebut. Oleh karena itu dinamika antara motivasi dan kemampuan merupakan hal penting yang menentukan terhadap kinerja seseorang. Hal ini semakin memperkuat alasan mengapa tinjauan tentang kinerja memerlukan juga tinjauan tentang motivasi.

Menurut *James AF. Stoner*, sebagaimana dikutip oleh *Suprpto*, bahwa teori ekspektansi pada dasarnya mempunyai tiga komponen yaitu (1) ekspektansi kinerja-hasil (*performance- outcome expectancy*), dimana individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari perilakunya, dan akan mempengaruhi keputusan tentang bagaimana berperilaku; (2) valensi, yaitu kekuatan memotivasi yang bervariasi setiap individu; (3) harapan kinerja - upaya (*effort - performance expectancy*) yang berhubungan dengan tingkat

---

<sup>47</sup>Taher A. Razik, *Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management* (New Jersey: Prentice Hall. 1995), h. 279.

kesulitan dalam usaha mencapai hasil, yang mempengaruhi keputusan berperilaku.<sup>48</sup>

Dengan melihat kedua teori proses tersebut nampak bahwa *teori tujuan* menunjukkan tentang proses melahirkan kinerja yang tinggi tergantung motivasi, sedang *teori ekspektansi* melihat motivasi dari sudut individu. Ini berarti bahwa perbedaan kinerja individu dalam suatu situasi kerja terjadi karena perbedaan karakteristik individu itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu ciri kesuksesan suatu organisasi termasuk unsur-unsur (orang-orang) yang berada dan terlibat di dalamnya. Oleh karena itu untuk mengetahuinya diperlukan langkah-langkah penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar diketahui seberapa jauh keberhasilan yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dan dengan penilaian kinerja ini akan dapat dirumuskan dengan tepat kebijakan apa yang harus diambil dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja. Dengan tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, baik itu kebijakan penggajian, promosi, demosi dan sebagainya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

*Menurut Carrell dan Kuznet "Performance appraisal is a method of evaluating the behaviour of employees in the workplace, normally including both the quantitative and qualitative aspects of job performance".<sup>49</sup>* Dengan demikian baik secara kuantitatif ataupun kualitatif perilaku pekerja dapat dinilai. Sementara itu *Suprihanto*, menyatakan bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-

---

<sup>48</sup>Suprpto, *Kinerja...*, h. 16.

<sup>49</sup>Frank E Kuznet, Michael R Carrel, *Personnel Management of Human Resources* (Ohio: 1982), h. 237.

masing secara keseluruhan.<sup>50</sup> Sementara itu *Bacal*, menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, seberapa baikkah kinerja seseorang pegawai pada suatu periode tertentu?<sup>51</sup> Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan langkah penting dalam melihat suatu kondisi organisasi serta orang-orang yang berada di dalamnya, sehingga dapat diperoleh informasi penting bagi pengembangan organisasi baik secara individual maupun kelembagaan. Menurut *Ruky*, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.<sup>52</sup>

Sementara itu menurut *Cascio*, sebagaimana dikutip oleh *Asnawi*, penilaian kinerja bertujuan:

- a. Sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*
- b. Sebagai kriteria dalam riset personal
- c. Sebagai prediktor
- d. Sebagai dasar untuk membantu merumuskan tujuan program *training*.

---

<sup>50</sup> John Suprihatno, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPF. 2000), h. 1.

<sup>51</sup> Robert Bacal, *Performance Management*. terj. Surya Darma (Jakarta: Gramedia, 2001) h. 113.

<sup>52</sup> Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 20-21.

- e. Sebagai feedback bagi karyawan itu sendiri
- f. Sebagai bahan kaji bagi organisasi dan pengembangannya.<sup>53</sup>

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur-unsur di dalam organisasi yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja untuk melihat hubungannya dengan tujuan dan sasaran sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses umpan balik atas kinerja di masa lalu yang berguna untuk meningkatkan produktivitas di masa mendatang. Sebagai suatu proses yang berkelanjutan, evaluasi kinerja menyediakan informasi mengenai kinerja dalam hubungannya terhadap tujuan dan sasaran.<sup>54</sup>

Dengan memahami uraian di atas nampak bahwa masalah kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendapat perhatian sungguh-sungguh dalam setiap organisasi sebagaimana dikemukakan oleh *Drucker*, yang dikutip oleh *Michael* “*The focus of the organization must be on performance. The first requirement of the spirit of organization is high performance standard, for the group as well as for each individual*”.<sup>55</sup> Untuk itu posisi penilaian kinerja menjadi sangat penting sebagai upaya untuk memahami kondisi kinerja aktual dalam perbandingannya dengan kinerja. Seharusnya yang diharapkan oleh suatu organisasi. Untuk melaksanakan penilaian kinerja dengan baik diperlukan persyaratan tertentu, sebagaimana *Cascio*, mengemukakan delapan persyaratan agar evaluasi kinerja dapat berhasil dengan baik yaitu:

---

<sup>53</sup> Sahlan Asnawi, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Pusgrafin, 1999), h. 145.

<sup>54</sup> LAN, *Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah*, Modul 4 (Jakarta: LAN dan BPKP, 2001), h. 6.

<sup>55</sup> V. P. Michael, *Organizational Behaviour and Managerial Effectiveness* (New Delhi: S.Chand & Co. 1989) h. 30.

- a. *Appraisal should be based on analysis of job requirements and performance standards*
- b. *Performance standards must be behaviourally based*
- c. *They must be understood by employees*
- d. *Each performance dimension should contain only homogeneous activities so as to minimize overlap among dimension*
- e. *Abstract trait names should be avoided*
- f. *Scale anchors should be brief and logically consistent*
- g. *The system must be validated*
- h. *A mechanism for employee appeal must be provided.*<sup>56</sup>

Suatu hal yang sangat penting dalam penilaian kinerja adalah obyektivitas, artinya penilaian tidak boleh didasarkan pada suka tidak suka melainkan harus mengacu pada suatu yang obyektif dan baku. Untuk itu diperlukan penentuan standar atau ukuran-ukuran kinerja yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja. Menurut *Magginson*, kinerja adalah:

*Setting performance standard for personnel and management is often the most rewarding and interesting way of achieving productivity. The use of these norms enables the supervisor to think more constructively about their jobs and help them to set goal for themselves, it is believed they will strive to satisfy their egos and attempt to perform their jobs more effectively”.*<sup>57</sup>

Dalam mewujudkan kinerja yang baik diperlukan evaluasi, baik evaluasi proses ataupun evaluasi hasil akhir. Dalam pencapaian tersebut diperlukan pedoman-pedoman yang merupakan dasar bagi penilaian agar diperoleh tingkat obyektifitas yang baik. Dengan demikian untuk mengetahui kualitas kinerja seorang pegawai diperlukan penilaian kinerja. Hal ini dapat dilakukan

---

<sup>56</sup>William F. Glueck. *Personnel, A Diagnostic Approach* (Texas: Business Publication. Inc. 2000), h. 393.

<sup>57</sup> Leon C. Magginson, *Personnel, A Behavioural Approach to Administration* (Illionis: Richard D. Irwin, 1970), h. 236.

bila ada standar kinerja sebagai dasar agar dapat diketahui perbandingan antara kinerja aktual dengan kinerja yang ideal (seharusnya).

Standar kinerja dimaksudkan untuk menjaga agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat bersifat objektif. Lebih jauh agar obyektivitas dalam penilaian kinerja dapat tercipta, maka perlu dihindari beberapa kesukaran dalam pelaksanaannya yaitu: Kekurangan standar, standar yang tidak relevan atau subyektif, standar yang tidak realistis, ukuran yang jelek atas kinerja, kesalahan menilai, umpan balik yang jelek terhadap pegawai, komunikasi yang negatif, kegagalan untuk menerapkan data evaluasi.<sup>58</sup> Apabila masalah-masalah seperti tersebut di atas dapat dihindari, maka pelaksanaan penilaian kinerja dapat dipertanggung jawabkan dalam segi keobyektifannya serta tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja dapat tercapai secara optimal sehingga dapat diperoleh manfaat yang besar bagi peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja guru terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana guru berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah aspek pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis pembelajaran.

## **2. Teori Kinerja Guru**

Sebagaimana telah disebutkan dimuka bahwa disamping *teori isi* (*content theory*), terdapat teori lain yang melihat masalah motivasi dari sudut

---

<sup>58</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. T. Iskandarsyah (Jakarta: Prenhallindo. 1998), h. 4.

proses. Termasuk dalam kategori teori ini antara lain *teori tujuan (goal theory)* dan *teori ekspektansi*. Kedua teori ini erat bubungannya dengan proses kinerja, bahkan *Suprpto* menyatakan bahwa salah satu teori dasar yang berhubungan dengan proses kinerja adalah teori tujuan (*goal theory*) dan teori atribusi (*attribution theory*).<sup>59</sup>

Menurut *teori tujuan* kinerja adalah tujuan yang hendak dicapai untuk memenuhi kebutuhan. Bila seseorang termotivasi untuk memiliki kinerja yang tinggi dan melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhan tertentu, maka orang tersebut akan mengikuti jalur tersebut sebagai bagian dari tuntutan pemuasan kebutuhan. Dengan kata lain tujuan yang telah ditentukan akan dirasakan sebagai sesuatu yang harus dicapai dan dengan tujuan tersebut perilaku (kinerja) manusia akan terarah. Tujuan merupakan penentu kognitif yang mempunyai peran penting dalam mengarahkan pikiran dan tindakan untuk mencapai hasil tertentu, dan dengan begitu seseorang akan merespon dan berperilaku sesuai dengan maksud dan tujuan tersebut. Posisi tujuan berada antara emosi dan hasrat dengan kinerja, ini berarti bahwa hasrat akan berwujud jadi kinerja bila didasarkan pada maksud atau tujuan. Dalam hubungan ini keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi memerlukan hal-hal sebagai berikut, yaitu: Pendefinisian yang jelas tentang tujuan yang hendak dicapai; menstimulasi identifikasi kelompok terhadap tujuan; dan menghilangkan rintangan yang akan menghalangi pencapaian tujuan.<sup>60</sup>

Sementara itu teori ekspektansi menjelaskan bahwa motivasi untuk melaksanakan suatu tugas merupakan fungsi dari ekspektasi atau keyakinan individu terhadap upaya, kinerja dan hasil. *Victor Vroom*, salah seorang tokoh aliran ini berpendapat bahwa motivasi merupakan fungsi dari tiga faktor yaitu: (1) Kekuatan atau hasrat pencapaian tujuan; (2) persepsi akan kemampuan

---

<sup>59</sup>Suprpto, *Kinerja...*, h. 14.

<sup>60</sup>Girling, *Education...*, h. 60.

untuk melaksanakan perilaku yang dituntut; dan (3) persepsi atas kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan menghasilkan prestasi tujuan.<sup>61</sup>

Setiap perilaku guru dapat dipandang sebagai hasil dari suatu keadaan dorongan atau ketegangan internal yang berperan sebagai sumber energi untuk berbuat sesuatu. Apabila energi ini tersalurkan pada suatu arah tertentu maka disebut *drive*, dan *drive* ini punya tingkatan intensitas tergantung dari energi yang dipergunakannya.

Sementara itu kemampuan atau abilitas merupakan sesuatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan sesuatu, ini akan sangat menentukan terhadap kualitas suatu pekerjaan. Perbedaan kualitas pekerjaan antara seseorang dengan orang lain pada dasarnya menunjukkan perbedaan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu. Sedangkan kurang bersemangatnya seseorang dalam mengerjakan sesuatu menunjukkan tingkat motivasi orang tersebut. Oleh karena itu dinamika antara motivasi dan kemampuan merupakan hal penting yang menentukan terhadap kinerja seseorang. Hal ini semakin memperkuat alasan mengapa tinjauan tentang kinerja memerlukan juga tinjauan tentang motivasi.

Menurut *James AF. Stoner*, sebagaimana dikutip oleh *Suprpto*, bahwa teori ekspektansi pada dasarnya mempunyai tiga komponen yaitu (1) ekspektansi kinerja-hasil (*performance- outcome expectancy*), dimana individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari perilakunya, dan akan mempengaruhi keputusan tentang bagaimana berperilaku; (2) valensi, yaitu kekuatan memotivasi yang bervariasi setiap individu; (3) harapan kinerja - upaya (*effort - performance expectancy*) yang berhubungan dengan tingkat kesulitan dalam usaha mencapai hasil, yang mempengaruhi keputusan berperilaku.<sup>62</sup>

Dengan melihat kedua teori proses tersebut nampak bahwa *teori tujuan* menunjukkan tentang proses melahirkan kinerja yang tinggi tergantung motivasi, sedang *teori ekspektansi* melihat motivasi dari sudut individu. Ini

---

<sup>61</sup>TaHER A. Razik, *Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management* (New Jersey: Prentice Hall. 1995), h. 279.

<sup>62</sup>Suprpto, *Kinerja...*, h. 16.

berarti bahwa perbedaan kinerja individu dalam suatu situasi kerja terjadi karena perbedaan karakteristik individu itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu ciri kesuksesan suatu organisasi termasuk unsur-unsur (orang-orang) yang berada dan terlibat di dalamnya. Oleh karena itu untuk mengetahuinya diperlukan langkah-langkah penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar diketahui seberapa jauh keberhasilan yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dan dengan penilaian kinerja ini akan dapat dirumuskan dengan tepat kebijakan apa yang harus diambil dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

### **3. Penilaian Kinerja Supervisi**

Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja. Dengan tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, baik itu kebijakan penggajian, promosi, demosi dan sebagainya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

*Menurut Carrell dan Kuznet "Performance appraisal is a method of evaluating the behaviour of employees in the workplace, normally including both the quantitative and qualitative aspects of job performance".<sup>63</sup> Dengan demikian baik secara kuantitatif ataupun kualitatif perilaku pekerja dapat dinilai. Sementara itu Suprihanto, menyatakan bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan.<sup>64</sup> Sementara itu Bacal, menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, seberapa baikkah kinerja*

---

<sup>63</sup>Frank E Kuznet, Michael R Carrel, *Personnel Management of Human Resources* (Ohio: 1982), h. 237.

<sup>64</sup>John Suprihatno, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPF. 2000), h. 1.

seseorang pegawai pada suatu periode tertentu?<sup>65</sup> Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan langkah penting dalam melihat suatu kondisi organisasi serta orang-orang yang berada di dalamnya, sehingga dapat diperoleh informasi penting bagi pengembangan organisasi baik secara individual maupun kelembagaan. Menurut *Ruky*, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.<sup>66</sup>

Sementara itu menurut *Cascio*, sebagaimana dikutip oleh *Asnawi*, penilaian kinerja bertujuan:

- g. Sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*
- h. Sebagai kriteria dalam riset personal
- i. Sebagai prediktor
- j. Sebagai dasar untuk membantu merumuskan tujuan program *training*.
- k. Sebagai feedback bagi karyawan itu sendiri
- l. Sebagai bahan kaji bagi organisasi dan pengembangannya.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Robert Bacal, *Performance Management*. terj. Surya Darma (Jakarta: Gramedia, 2001) h. 113.

<sup>66</sup> Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 20-21.

<sup>67</sup> Sahlan Asnawi, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Pusgrafin, 1999), h. 145.

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur-unsur di dalam organisasi yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja untuk melihat hubungannya dengan tujuan dan sasaran sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses umpan balik atas kinerja di masa lalu yang berguna untuk meningkatkan produktivitas di masa mendatang. Sebagai suatu proses yang berkelanjutan, evaluasi kinerja menyediakan informasi mengenai kinerja dalam hubungannya terhadap tujuan dan sasaran.<sup>68</sup>

Dengan memahami uraian di atas nampak bahwa masalah kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendapat perhatian sungguh-sungguh dalam setiap organisasi sebagaimana dikemukakan oleh *Drucker*, yang dikutip oleh *Michael* “*The focus of the organization must be on performance. The first requirement of the spirit of organization is high performance standard, for the group as well as for each individual*”.<sup>69</sup> Untuk itu posisi penilaian kinerja menjadi sangat penting sebagai upaya untuk memahami kondisi kinerja aktual dalam perbandingannya dengan kinerja. Seharusnya yang diharapkan oleh suatu organisasi. Untuk melaksanakan penilaian kinerja dengan baik diperlukan persyaratan tertentu, sebagaimana *Cascio*, mengemukakan delapan persyaratan agar evaluasi kinerja dapat berhasil dengan baik yaitu:

- g. Appraisal should be based on analysis of job requirements and performance standards*
- h. Performance standards must be behaviourally based*
- i. They must be understood by employees*

---

<sup>68</sup> LAN, *Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah*, Modul 4 (Jakarta: LAN dan BPKP, 2001), h. 6.

<sup>69</sup> V. P. Michael, *Organizational Behaviour and Managerial Effectiveness* (New Delhi: S.Chand & Co. 1989) h. 30.

- j. *Each performance dimension should contain only homogeneous activities so as to minimize overlap among dimension*
- k. *Abstract trait names should be avoided*
- l. *Scale anchors should be brief and logically consistent*
- m. *The system must be validated*
- n. *A mechanism for employee appeal must be provided.*<sup>70</sup>

Suatu hal yang sangat penting dalam penilaian kinerja adalah obyektivitas, artinya penilaian tidak boleh didasarkan pada suka tidak suka melainkan harus mengacu pada suatu yang obyektif dan baku. Untuk itu diperlukan penentuan standar atau ukuran-ukuran kinerja yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja. Menurut *Magginson*, kinerja adalah:

*Setting performance standard for personnel and management is often the most rewarding and interesting way of achieving productivity. The use of these norms enables the supervisor to think more constructively about their jobs and help them to set goal for themselves, it is believed they will strive to satisfy their egos and attempt to perform their jobs more effectively”.*<sup>71</sup>

Dalam mewujudkan kinerja yang baik diperlukan evaluasi, baik evaluasi proses ataupun evaluasi hasil akhir. Dalam pencapaian tersebut diperlukan pedoman-pedoman yang merupakan dasar bagi penilaian agar diperoleh tingkat obyektifitas yang baik. Dengan demikian untuk mengetahui kualitas kinerja seorang pegawai diperlukan penilaian kinerja. Hal ini dapat dilakukan bila ada standar kinerja sebagai dasar agar dapat diketahui perbandingan antara kinerja aktual dengan kinerja yang ideal (seharusnya).

---

<sup>70</sup>William F. Glueck. *Personnel, A Diagnostic Approach* (Texas: Business Publication. Inc. 2000), h. 393.

<sup>71</sup> Leon C. Magginson, *Personnel, A Behavioural Approach to Administration* (Illionis: Richard D. Irwin, 1970), h. 236.

Standar kinerja dimaksudkan untuk menjaga agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat bersifat objektif. Lebih jauh agar obyektivitas dalam penilaian kinerja dapat tercipta, maka perlu dihindari beberapa kesukaran dalam pelaksanaannya yaitu: Kekurangan standar, standar yang tidak relevan atau subyektif, standar yang tidak realistis, ukuran yang jelek atas kinerja, kesalahan menilai, umpan balik yang jelek terhadap pegawai, komunikasi yang negatif, kegagalan untuk menerapkan data evaluasi.<sup>72</sup> Apabila masalah-masalah seperti tersebut di atas dapat dihindari, maka pelaksanaan penilaian kinerja dapat dipertanggung jawabkan dalam segi keobyektifannya serta tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja dapat tercapai secara optimal sehingga dapat diperoleh manfaat yang besar bagi peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja guru terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana guru berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah aspek pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis pembelajaran.

---

<sup>72</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. T. Iskandarsyah (Jakarta: Prenhallindo. 1998), h. 4.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian.**

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Al-Washliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batu Bara . Sekolah ini terletak di jalan Syarifuddin Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara. Lokasi ini dipilih karena terletak di pinggir jalan dan mudah dijangkau karena dilewati oleh kendaraan umum dan mudah dalam mendapatkan data yang berhubungan dengan pengembangan budaya kerja dan kinerja guru di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Kab. Batu Bara.

Selain itu juga pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan. Sekolah ini merupakan sekolah favorit dan memiliki sebuah ciri khas keislaman yang kental baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam kesehariannya. Atmosfir budaya organisasi pada sekolah ini terus berkembang dari waktu ke waktu dan tercermin pada setiap aktivitas PBM yang dilakukan pada hari-hari besar.

#### **B. Metode Penelitian.**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, antropologi, filsafat, maupun juga bidang budaya keagamaan seperti yang penulis teliti dalam penelitian ini. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif mampu memperkaya penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pemahaman dan penemuan

Penelitian kualitatif menurut Krik dan Miller dalam buku Moloeng menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasa dan

peristiliahannya.<sup>73</sup> Dalam penelitian ini manusia adalah sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata-kata tau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>74</sup>

Penelitian fenomenologi menurut Moloeng bermakna memahami peristiwa dalam kaitannya dengan orang dalam situasi tertentu. Penelitian ini memahami fenomena-fenomena yang terjadi yaitu pelaksanaan manajemen pengembangan kinerja guru di MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara. Sasaran studi ini adalah perilaku atau tindakan-tindakan pengelolaan dalam rangka peningkatan dan pengembangan kinerja guru.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian kualitatif berdasarkan fenomenologi dapat menggunakan empat kebenaran empirik yaitu,

1. Kebenaran empirik sensoris.
2. Kebenaran empirik logis.
3. Kebenaran empirik etik dan
4. Kebenaran empirik transedental.<sup>75</sup>

Berdasarkan empat kebenaran diatas maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari kebenaran-kebenaran indrawi, logik etik dan transedental. Hal ini akan menuntun peneliti memberi makna setiap fenomena yang terjadi pada saat berlangsungnya penelitian. Penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi atau uraian berupa kata-kata tertulis dan lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dari situasi sosial. Selanjutnya, tujuan penelitian kualitatif untuk membentuk pemahaman-pemahaman yang rasional. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui observasi, wawancara, dokumentasi yang dipaparkan sesuai dengan apa yang diamati dan yang terjadi

---

<sup>73</sup> Lexi J Moeloeng, *Metode penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h.3

<sup>74</sup> *Ibid*, h. 5

<sup>75</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka setia, 2002), h. 51

serta penggalian dari narasumber yang kemudian di interpretasikan berdasarkan maksud dan alasan penelitian ini dilakukan.

### **C. Sumber Data.**

Menurut cara memperolehnya data dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer ialah yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung. Sedangkan data sekunder ialah merupakan sumber data yang mendukung dan melengkapi sumber data primer.<sup>76</sup> Adapun sumber data yang dijadikan pedoman untuk mendapatkan informasi selengkap-lengkapnyanya terkait dengan Implementasi supervisi kepala Madrasah pada kinerja guru di MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara ialah para siswa, pengurus, guru, kepala sekolah, waka kesiswaan dan staff tata usaha. Penetapan informan penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa para narasumber benar-benar terkait langsung dengan proses kinerja guru. Selain itu secara posisi para siswa dan guru agama menjadi narasumber utama yang dapat menguraikan perkembangan dan bentuk-bentuk kinerja guru melalui berbagai implementasi dan manajemennya. Sehingga tercermin dalam perilaku kehidupan para siswa disekolah setiap harinya.

Sedangkan posisi kepala sekolah, waka kesiswaan, para guru dan staff pengajar merupakan elemen penunjang dalam melengkapi data pada penelitian ini. Kepala sekolah tentunya terkait dengan pengesahan kebijakan dan pendukung dalam sistem tata atur sekolah yang dilakukan secara umum. Sedangkan waka kesiswaan dan guru merupakan pembina dan pembimbing dalam penerapan program-program kinerja guru yang dilaksanakan oleh siswa. Dan staff tata usaha terkait dengan data-data tertulis yang tersimpan tentang profil sekolah.

### **D. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data**

---

<sup>76</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, Cet.13, 2006), , h. 145

Dalam mengumpulkan data di lapangan peneliti menggunakan cara pengumpulan data melalui tiga teknik yaitu : (1) wawancara; (2) observasi dan (3) dokumentasi.

### **1. Wawancara.**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>77</sup> Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model wawancara bebas terpimpin dan mendalam. Wawancara bebas terpimpin ialah wawancara yang pewawancaranya membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.<sup>78</sup> Sedangkan wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah wawancara mendalam yang dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu yang lama bersama informan di lokasi penelitian, hal mana kondisi ini tidak pernah terjadi pada wawancara pada umumnya.<sup>79</sup>

### **2. Observasi.**

Observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara langsung di lapangan. Observasi ini untuk mengamati bagaimana civitas MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara dalam melaksanakan kinerja dalam proses belajar mengajar. Pengamatan juga dilakukan untuk mengetahui pengorganisasian dan perkembangan kinerja guru di MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara.

### **3. Dokumentasi.**

Selain menggunakan Teknik wawancara dan observasi data penelitian dalam penelitian ini juga dikumpulkan dengan cara dokumentasi dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan tujuan

---

<sup>77</sup> Lexi J Moeloeng, *Metode penelitian.....*, hal. 186

<sup>78</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Al-fabeta, cet-2, 2005), h. 74

<sup>79</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Cet ke-3, (Jakarta: Kencana Prenda Group, 2009), h. 108

penelitian. diarahkan untuk mencari informasi tentang beberapa hal berikut: seperti:

- a) Profil sekolah
- b) Tinjauan umum obyek penelitian
- c) Visi, misi, dan tujuan pendidikan MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara dalam kaitannya dengan penerapan manajemen kinerja guru dan dokumen lainnya.

Ketiga Teknik pengumpulan data diatas digunakan secara simultan dalam arti digunakan untuk saling melengkapi antara data satu dengan yang lain.

#### **E. Teknik Analisis Data.**

Analisa data merupakan upaya untuk menelaah atau sistematika yang diperoleh dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data tersebut diklasifikasikan sesuai dengan kerangka penelitian kualitatif deskriptif yang berupaya menggambarkan kondisi, latar penelitian secara menyeluruh dan sejarah data tersebut ditarik suatu temuan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap. Pada tahap *pertama*: yaitu, pada saat berlangsungnya prosese pengumpulan data berlangsung. *Kedua*: setelah data terkumpul seluruhnya.

Dengan analisis ini menurut Moloeng bahwa analisis mendalam dapat dilakukan secara intensif setelah berakhir proses pengumpulan data. Proses analisa data di lapangan dilakukan adalah memeriksa, menyeleksi dan mengkategorikan data-data yang sudah dihimpun, baik data yang berasal dari wawancara, studi dokumen maupun observasi. Hal ini dilakukan untuk menghindari kekeliruan dalam pengamatan dan pencatatan data, sehingga dapat memperkecil tingkat kesalahan dalam proses interprestasi data tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif ( berupa kata-kata bukan angka). Menurut Miles dan Humberman dalam analisis data kualitatif data yang

muncul berwujud kata-kata dan bukan angka dikumpulkan dan diatur kembali dengan menggunakan tiga langkah:<sup>80</sup>

### **1. Reduksi data.**

Reduksi data ialah proses pemilihan, perumusan, perhatian penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.<sup>81</sup> Reduksi data dilakukan dengan menggolongkan, mengarahkan dan menyisihkan data yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikannya, sehingga kesimpulan akhir dapat dirumuskan sebagai rangkuman inti yang dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini reduksi data dilaksanakan dengan mengumpulkan data-data tertulis maupun tidak tertulis dalam mengamati pelaksanaan manajemen pengembangan kinerja guru di MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara.

### **2. Penyajian data.**

Penyajian sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya ernarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>82</sup> Hal ini dimaksudkan untuk memaparkan data secara rinci dan sistematis setelah dianalisis ke dalam format yang disiapkan. Penyajian data dilakukan seperti menyusun dan merumuskan hasil pengumpulan data yang tertulis atau tidak tertulis mengenai sebagai data sementara yang bersifat sementara. Apabila teruji kebenarannya akan dilanjutkan pada tahap pemeriksaan kesimpulan-kesimpulan sementara dan apabila salah maka akan dilakukan reduksi data kembali.

### **3. Penarikan kesimpulan.**

Kesimpulan dalam hal ini dimaksudkan untuk pencarian makna dan penjelsan dari data yang diperoleh di lapangan untuk menari kesimpulan yang tepat dan benar.

---

<sup>80</sup> Mathew b. Milles dan A. Micha Huberan, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 1992), h. 15

<sup>81</sup> *Ibid*, h. 16

<sup>82</sup> *Ibid*, h. 17

## **F. Teknik Penentuan Keabsahan Data.**

Dalam menentukan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi, Menurut Moloeng bahwa teknik triangulasi merupakan satu teknik yang digunakan untuk mengukur keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lahir di luar data dalam rangka kepastian pengecekan atau pembandingan data tersebut. Triangulasi dilakukan dalam rangka memperoleh data yang absah dan valid dan juga melakukan pengecekan ulang terhadap sumber data yang dilakukan dengan membandingkan antara hasil wawancara dengan hasil pengamatan yang dikatakan oleh kepala sekolah, guru, dan siswa.

Triangulasi dilakukan dengan melakukan pengujian pemahaman peneliti dengan informan tentang hal-hal yang telah di informasikan oleh informan kepada peneliti. Untuk itu triangulasi dapat dilakukan dengan melakukan uji pemahaman di akhir penelitian ketika semua informasi sudah dipresentasikan dalam draf laporan, kemudian sebelum dipublikasikan peneliti dapat meminta informan untuk membaca kembali draf laporan penelitian itu.<sup>83</sup>

Langkah yang terakhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian di lapangan. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan permasalahan mengenai manajemen pengembangan kinerja guru di MTS Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara dapat dijawab sesuai dengan kategori data dan permasalahan

---

<sup>83</sup> Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 202-203

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Sejarah singkat berdirinya SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Al-Washliyah Tanjung Kubah**

Berdirinya Al Jam'iyatul Washliyah di Kecamatan Air Putih merupakan lanjutan dari rintisan Maktab Islamiyah yang dibangun oleh masyarakat Indrapura dan sekitarnya pada tahun 1928. Namun dikarenakan keterbatasan dan pengaruh kerajaan Hindia Belanda maka maktab tersebut ditutup pada tahun 1932 sehingga gedung Maktab Islamiyah dimanfaatkan oleh kerajaan Tanjung sebagai sekolah Al Jam'iyatul Khairiah yang merupakan pemanfaatan hak pakai tanah dari Keluarga H. Ibrahim Hsb. Pendiri maktab tersebut antara lain OK Syahbandar, H. Djafar Nst, Aziz Nst, H. Ibrahim Hsb, Baginda Raja, Sorah Hsb, Ongah Said, H. Muhammad Yusuf (Penghulu Pekan Indrapura), dll.

Pada bulan April 1946 dibentuk Pimpinan Cabang Al Washliyah Kec. Air Putih untuk yang pertama kalinya dengan susunan pengurus sebagai berikut :

Ketua I	: H. A. Kadir
Ketua II	: M. Sorah Hasibuan
Sekretaris I	: Hamzah Pulungan
Bendahara	: Mulup

Nama yang tertera di atas adalah nama Pimpinan Cabang Al Jam'iyatul Washliyah Kec. Air Putih yang berdiri tahun 1946 di Indrapura. Nama-nama tersebut tak pernah dipilih oleh rapat yang teratur tapi dipilih siapa-siapa yang patut diangkat menjadi Pimpinan Cabang, maka mereka secara aklamasi diangkat. Nama yang tertera di atas adalah juga pengurus Maktab Islamiyah dan pengurus Al Jam'iyatul Khairiah ditambah nama-nama yang tertera di bawah ini:

1. OK. Syahbandar
2. H. Djafar Nasution
3. M. Syarif
4. A. Manan

5. A. Aziz Nasution
6. H. Ibrahim Hsb
7. H. A. Majid
8. H. Djafar AM
9. OK Ahmad Anwar
10. Ongah Said
11. Dan lain-lain

Pada bulan Nopember 1946 diadakan Kongres Al Jam'iyatul Washliyah ke VI di Tebing Tinggi. Sebagai peserta kongres adalah H. Basri dan beberapa orang tokoh masyarakat Indrapura. Sebagai ketua terpilih pada kongres tersebut adalah H. A. Thalib Lubis.

Keadaan Al Jam'iyatul Washliyah di Kec. Air Putih dengan pendidikan yang dilakukannya pada awalnya hanya berjalan ditempat dengan arti hanya tinggal nama, belum punya perencanaan yang konkrit. Namun tahun demi tahun dengan berkembangnya pemikiran warga Al Washliyah maka semakin baik pula Al Washliyah dan pendidikannya.

Setelah menempuh jalan panjang maka perjuangan Al Washliyah dapat mendirikan sekolah-sekolah/madrasah dan ranting-ranting adalah sebagai berikut :

1. Tahun 1968 didirikan SD AL Washliyah Indrapura
2. Tahun 1972 didirikan SD Al Washliyah Sukaraja
3. Tahun 1973 mengangkat 18 orang guru SD Al Washliyah Indrapura dan Sukaraja sebagai guru bersubsidi gubernur Sunatera Utara yang kemudian pada tahun 1985 berubah menjadi guru PNS pusat yang kemudian beralih lagi menjadi PNS daerah dan mendirikan SMP AL Washliyah.
4. Tahun 1975 mendirikan kursus pendidikan guru
5. Tahun 1976 mendirikan MTs Al Washliyah
6. Tahun 1978 mendirikan SPG Al Washliyah
7. Tahun 1981 mendirikan gedung baru Al Washliyah di Tanjung Kubah.
8. Tahun 1984 mendirikan STM dan SMA Al Washliyah Indrapura.
9. Tahun 1985 mendirikan Madrasah Aliyah Al Washliyah

Saat ini Madrasah Al Washliyah yang merupakan Aset Pimpinan Cabang Al Washliyah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara, terletak di Jl. Syarifuddin No. 10 Tanjung Kubah Indrapura. Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Tanjung Kubah berdiri Sejak tahun 1976 di atas Tanah seluas 10.190,5 M<sup>2</sup> Lokasinya mudah di jangkau, karena terletak pada posisi yang strategis. Kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang mengacu pada Program Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan Nasional.

MTs Al Washliyah Tanjung Kubah tetap eksis mengikuti perkembangan teknologi pendidikan dengan membekali siswanya melalui ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan mengutamakan iman dan taqwa (IMTAQ) bagi peserta didiknya, sesuai dengan Visi dan Misi.

Sesuai dengan perkembangannya, MTs Al Washliyah Tanjung Kubah yang terletak ± 500m dari kota Indrapura, siswanya berada di 18 (delapan belas) desa dari 3 (tiga) kecamatan, dua kabupaten. Lebih dari 36 % suku Jawa, 24 % suku Melayu, dan selebihnya berasal dari suku lain. Oleh karena itu kurikulum yang di susun bidang pengembangan diri akan disesuaikan dengan keberadaan dan kebutuhan masyarakat setempat.

Demikian sejarah singkat Al Jam'iyatul Washliyah di Kec. Air Putih dan pergerakan Al Washliyah di Kec. Air putih.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan SD Plus Jabal Rahmah Mulia MedanTanjung Kubah**

### **a. Visi**

#### **TERWUJUDNYA MADRASAH YANG BERPRESTASI, ASRI, DAN BERAKHLAKUL KARIMAH**

Indikator :

1. Unggul dalam pencapaian nilai UN dan US
2. Unggul dalam lomba kesenian yang bernafaskan Islam
3. Unggul dalam bidang IPTEK
4. Unggul dalam bidang sosial kemasyarakatan
5. Unggul dalam bidang aktifitas keagamaan

6. Unggul dalam bidang olah raga
7. Disiplin dan tepat waktu

**b. Misi**

1. Meningkatkan prestasi akademik yang dapat dibanggakan
2. Meningkatkan prestasi kesenian bernafaskan Islam
3. Meningkatkan kemampuan dalam bidang IPTEK
4. Meningkatkan peran serta dalam kegiatan lingkungan
5. Meningkatkan amaliyah keagamaan
6. Mengembangkan sikap dan budi pekerti dalam kehidupan
7. Meningkatkan prestasi dalam bidang olah raga
8. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga pendidikan

**c. Tujuan Pendidikan MTs Swasta Al Washliyah Tanjung Kubah**

- 1) Tujuan pendidikan Nasional (Pasal 3 UU No. 20 tahun 2003)  
Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
- 2) Tujuan Pendidikan Dasar (Panduan Penyusunan Kurikulum)  
Tujuan pendidikan dasar mengacu pada tujuan umum Pendidikan Dasar yaitu meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.
- 3) Tujuan Pendidikan Al Jam'iyatul Washliyah (SK.PB Al Washliyah Nomor : KEP-073/PB-AW/XX/II/2012 )

1. Menghasilkan manusia mukmin yang bertaqwa, berilmu pengetahuan luas dan dalam, berakhlakul karimah, sukses di dunia dan selamat di akhirat.
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.
3. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas kader untuk melanjutkan perjuangan dan amaliyah Al Jam'iyatul Washliyah.
4. Menghasilkan ulama uswatun hasanah yang menjadi panutan umat.

Berdasarkan tujuan pendidikan di atas setiap satuan pendidikan dapat mengembangkan rumusan yang lebih baik yang sesuai dengan karakteristik masing-masing dengan menggali potensi yang ada. Agar dapat menghasilkan peserta didik menjadi :

1. Lulusan yang berkualitas dibidang ilmu pengetahuan, mandiri dan terampil.
2. Ijazah madrasah dapat mempunyai mutu yang sama dengan pendidikan umum.
3. Lulusan madrasah dapat melanjutkan jenjang pendidikan manapun, dengan tidak melihat asal madrasah nya , tetapi melihat mutu lulusan.

Menyahuti Undang Undang Dasar 1945 paal 31 ayat 3 . bahwa pemerintah mengusahakan satu sistem pendidikan nasional, dengan meningkatkan iman,taqwa, dan akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa demikian juga ayat (lima) pasal tersebut, bahwa dalam menjadikan ilmu pengetahuan dan tehnologi dengan menjunjung tinggi agama, persatuan dan kesatuan bangsa dengan Standar Kompetensi Lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah (Permendiknas N0.23 tahun 2006) adalah :

1. Mengamalkan ajaran agama yang dianut sesuai dengan tahap perkembangan remaja.
2. Memahami kekurangan dan kelebihan diri sendiri.

4. Menunjukkan sikap percaya diri
5. Mematuhi aturan-aturan sosial yang berlaku dalam lingkungan yang lebih luas.
6. Menghargai keberagaman agama, budaya, suku, ras dan golongan sosial ekonomi dalam lingkup nasional.
7. Mencari dan menerapkan informasi dari lingkungan sekitar dan sumber-sumber lain secara logis, kritis dan kreatif.
8. Menunjukkan kemampuan berpikir logis, kritis dan kreatif dan inovatif.
9. Menunjukkan kemampuan belajar secara mandiri sesuai dengan potensi yang dimilikinya
10. Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari.
11. Mendeskripsi gejala alam dan sosial.
12. Memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab.
13. Menerapkan nilai-nilai kebersamaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi terwujudnya persatuan dalam negara Republik Indonesia.
14. Menghargai karya seni dan budaya nasional
15. Menghargai tugas pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkarya.
16. Menerapkan hidup bersih, sehat, bugar, aman, dan memanfaatkan waktu luang.
17. Berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan santun.
18. Memahami hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat.
19. Menghargai adanya perbedaan pendapat
20. Menunjukkan kegemaran membaca dan menulis naskah pendek sederhana.
21. Menunjukkan keterampilan menyimak, berbicara, membaca, dan menulis dalam bahasa indonesia dan bahasa inggris sederhana.
22. Menguasai pengetahuan yang diperlukan untuk mengikuti pendidikan menengah.

Khusus madrasah di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara 21 butir SKL-SP untuk SMP/MTs tersebut telah ditambah 14 butir sehingga menjadi 35 butir. Butir tersebut tertuang dalam peraturan Ka.kanwil Depagsu Nomor.178 tahun 2007, yaitu :

1. Meyakini, memahami, menjalankan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari serta menjadikan ajaran agama sebagai landasan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.
2. Mampu membaca Al Qur'an secara tartil dengan tajwid.
3. Mampu menghafal Al Qur'an Juz Amma ( juz 30)
4. Mampu memimpin do'a-do'a khusus.
5. Membiasakan mengucapkan kalimah thoyyibah dalam kehidupan sehari-hari.
6. Mampu azan dan iqomah
7. Melaksanakan shalat berjama'ah dan mampu menjadi imam dalam shalat wajib.
8. Mampu melaksanakan dan menjadi imam shalat jenazah.
9. Mampu berpidato singkat serta dapat menjadi pembawa acara pada peringatan hari besar Islam dan peringatan-peringatan lainnya.
10. Khatam Al Qur'an minimal satu kali selama menjadi siswa madrasah tsanawiyah.
11. Mampu menghafal minimal sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) buah Hadits Rasulullah.
12. Berbusana muslim/muslimah di rumah tangga, madrasah dan masyarakat.
13. Menghargai perbedaan pendapat dalam menjalankan ajaran agama.
14. Menunjukkan keterampilan menyimak, berbicara, membaca dan menulis dalam bahasa arab sederhana.

Berdasarkan SKL-SP di atas dan untuk merealisasikan harapan orang tua, masyarakat, untuk menghadapi tuntutan masa depan , tuntutan ekonomi dan arus globalisasi, maka untuk menjawab ini , akan diberlakukan dan dikembangkan melalui visi dan misi madrasah sebagai tolak ukur satuan pendidikan di madrasah.

### 3. Keadaan Guru dan Karyawan

Jumlah guru dan karyawan SD Plus Jabal Rahmah Mulia MedanTanjung Kubah memiliki 19 orang guru, 2 orang bagian Tata Usaha, 1 orang Satpam, 1 orang petugas laboratorium IPA, 1 orang petugas piket. Pelaksanaannya, Kepala Sekolah bersama komite Sekolah dibantu oleh wakil kepala madrasah yang membawahi 3 kepala bagian, yaitu; wakil kepala urusan kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana.

Tabel 1

#### DATA GURU DAN PEGAWAI MADRASAH TSANAWIYAH

##### KEADAAN : BULAN APRIL 2014

NO	NAMA / NIP / NIGB / NIGS	L / P	JABATAN	IJAZAH	BIDANG STUDI YG DIAJARKAN
1	2	3	4	5	6
1	PAIMIN,S.Pd	L	Ka. Madrasah	S1/Pdd.MM/FKIP UMN//2001	Matematika
2	AMIR HASAN,S.Pd.I	L	PKM. I	S1 /TARBIYAH/PAI/ IAIN/ 2004	Fiqih, a. Akhlak, A. Hadits, Qira'at, Ket. Agama
3	JAMILAH MANURUNG, S.Ag	P	PKM. II	S.1 /TARBIYAH/PAI/ UNPAB/ 1998	Akidah Akhlak, SKI, Ket. Agama
4	KARYADI,S.Pd	L	PKM. III	S1 /STKIP TELADAN/ BAHASA DAN SENI/2004	IPS Terpadu
5	JALALUDDIN,S.Pd.I	L	Guru	S1	Al Qur'an

				/TARBIYAH/PAI/ UMPAB/ 2002	Hadits, Ket Agama
6	RASMIWATI TARIGAN,S.Pd	P	Guru	S1/UMPAB/B.I/ 2008	Bhs. Indonesia, Seni Budaya
7	FATMAWATI,S.Ag	P	Guru	S.1 /TARBIYAH/PAI/ UMIPA/ 1992	Ket. Agama
8	ERWIN LUBIS,S.Pd	L	Guru	S.1 /UMN/ IPA/2000	IPA Terpadu, Ke Al Washliyah
9	DINI KARTIKA SANI.S.Pd	P	Guru	S.1 /UNIMED/BHS DAN SENI/ 2009	Bahasa Inggris
10	ROSDIANA LUBIS,S.Ag	P	Guru	S.1 /TARBIYAH/ B.ARB/ STAIN PSP/ 2000	Bahasa Arab, SKI
11	JUMILAH,S.Pd	P	Guru	S.1 /FKIP/MTK/UMN/ 2007	IPA Terpadu, Matematika
12	NUR AISYAH,SS	P	Guru	S.1 /IAIN/TARBIYAH -TADRIS/2003	Bahasa Inggris
13	Dra. NILA JUWITA	P	Guru	S.1 /UISU/BHS DAN SASTRA INDO. 1989	Bhs. Indonesia, PPKn
14	NUR AZIZAH,S.Pd	P	Guru	S.1 /UMN/FKIP- IPS/ 2004	IPS Terpadu, PPKn
15	RAHMA DEWI,S.Pd.I	P	Guru	S.1 /TARBIYAH/PAI/ STAIS AL- HIKMAH/ 2005	Fiqih, Seni Budaya, Peng. Diri, SKI
16	HODIZAH,S.Pd.I	P	Guru	S.1 / TARBIYAH/PAI/ STAIS AL- HUKMAH/2006	TIK, Peng. Diri
17	PARIANTO,S.Kom	L	Guru	S.1 / STMIK/TIK/ 2006	TIK
18	KAMARUDDIN,S.Pd	L	Guru	S1 /STKIP TELADAN/BHS DAN SASTRA/	Penjas

				2008	
--	--	--	--	------	--

NO	NAMA / NIP / NIGB / NIGS	L / P	JABATAN	IJAZAH	BIDANG STUDI YG DIAJARKAN
1	2	3	4	5	6
19	WINARTI,S.Pd	P	Guru	UMN/FKIP-Pdd. MM DAN IPA/ 2003	Matematika
20	PONIRAH	P	KTU	SMA AW/ 1987	-
21	YUNI ARTIKA	P	TU	SMA AW/2008	
22	NURUL AIN, S.Pd.I	P	Pet. Lap IPA	S1/UNPAB/TAR-PAI/ 2013	-
23	DEDEK GUNAWAN	L	Pet. Piket	MAS AW/ 2005	-
24	INDRA	L	Satpam	SD / 1986	-

#### 4. Keadaan Siswa dan kegiatan Kesiswaan

Jumlah siswa di SD Plus Jabal Rahmah Mulia MedanTanjung Kubah 307 anak, dengan rincian:

**Tabel 2**

#### **DATA SISWA SD PLUS JABAL RAHMAH MULIA MEDAN**

**KEADAAN : BULAN APRIL 2014**

No	Kelas	Jumlah Siswa		
		L	P	JUMLAH
1	VII A	15	20	35
2	VII B	16	22	38

3	VIII A	14	24	38
4	VIII B	15	25	40
5	IX A	15	20	35
6	IX B	14	21	35
7	IX C	12	24	36
<b>JUMLAH</b>		<b>126</b>	<b>130</b>	<b>256</b>

Struktur kurikulum Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Tanjung Kubah sebagai berikut :

**Tabel 3**

**DATA PELAJARAN DAN KEGIATAN SISWA**

Komponen	Kelas dan alokasi waktu		
	VII	VIII	IX
<b>A. Mata Pelajaran</b>			
1. Pendidikan Agama Islam			
a. Al-Qur'an – Hadis	2	2	2
b. Akidah Akhlak	2	2	2
c. Fikih	2	2	2
d. Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2
2. Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2
3. Bahasa Indonesia	4	4	4
4. Bahasa Arab	2	2	2

5. Bahasa Inggris	4	4	4
6. Matematika	4	4	4
7. Ilmu Pengetahuan Alam	4	4	4
8. Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4

Komponen	Kelas dan alokasi waktu		
	VII	VIII	IX
9. Seni Budaya	2	2	2
10. Pendidikan Jasmani, Olah Raga	2	2	2
11. Keterampilan / TIK	2	2	2
12. Keterampilan Agama (Mulok)	2	2	2
<b>B. Pengembangan Diri</b>			
a. Qira'at	2		
b. Kaligrafi		2	
c. Hafal juz 30			2
<b>C. Ke Al Washliyah</b>	1	1	1
<b>D. Kegiatan Ekstrakurikuler</b>			
<b>Terprogram</b>			
1. Bimbingan dan Konseling			
2. Kegiatan Ekstrakurikuler			
. Pramuka			
. Drumband			
. Olah Raga			
- Nasyid			
- Seni Tari			
- Pembinaan Qori- Qori'ah			
<b>Tidak terprogram</b>			

1. Kegiatan Rutin			
2. Kegiatan Spontan			
3. Kegiatan keteladanan			
<b>JUMLAH</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>

**Keterangan :**

1. Alokasi waktu tiap 1 (satu) jam pembelajaran adalah 40 menit
2. Peserta didik memilih salah satu kegiatan ekstra-kurikuler dan akan mengikuti kegiatan ekstra kurikuler selama 1 tahun
3. Alokasi waktu untuk pengembangan diri adalah ekuivalen 2 (dua) jam pembelajaran dalam satu minggu
4. waktu untuk melakukan kegiatan ekstra-kurikuler hari senin sampai sabtu (satu hari /ekstra kurikuler) dimulai jam 15.00 sampai jam 17.30 wib

**Tabel 4**

**JADWAL DAN ALOKASI WAKTU**

**KEGIATAN KESISWAAN SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan**

<b>NO</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Hari</b>	<b>Waktu</b>	<b>Keterangan</b>
1	Layanan konseling	Bersifat situasional	07.30 – 13.00	Jam pelajaran dengan ekuivalen
2	Pramuka	Sabtu Minggu	15.00 – 17.30 09.00 – 11.00	
3	Drum Band	Selasa, Kamis	15.00 – 17.30	
4	Olah Raga	Jum'at Sabtu	15.00 – 17.30 15.00 – 17.30	
5	Nasyid	Jum'at	11.00 –	

		Sabtu	12.00 11.00 – 12.00	
6	Latihan Kader Dakwah	Senin Sabtu	14.00- 15.30 12.00- 13.30	
7	Keterampilan Menjahit	Rabu Kamis	14.00- 15.30 14.00- 15.30	

### 5. Keadaan Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan pendidikan yang berada di MTs Swasta Alwasliyah Tanjung Kubah Kabupaten Batubara terdiri dari ruang kelas dan ruang aktifitas lainnya. Untuk lebih jelasnya sebagaimana rincian di bawah ini:

**Tabel 5**  
**DATA SARANA PRASARANA SD PLUS JABAL RAHMAH MULIA**  
**MEDAN**

**KEADAAN : BULAN APRIL 2014**

NO	Jenis Perlengkapan/Peralatan	Jlh	Kondisi		
			Baik	Ruak	Rusak Berat
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		
1	Ruang Kepala Madrasah	1	1		
2	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	1		
3	Ruang Dewan Guru	1	1		
4	Ruang Kepala Tata Usaha	1			
5	Ruang Kelas/Belajar	8	8		
6	Ruang Laboratorium :				
	1. IPA	1	1		
	2. Bahasa	1	1		
	3. Komputer	1	1		

7	Ruang Musholla	1	1		
8	Ruang UKS	1	1		
9	Ruang B & K	1	1		
10	Ruang OSIS	1	1		
11	Dapur	1	1		
12	Tempat Parkir	1	1		
13	WC Kepala Madrasah	1	1		
14	WC Guru	4	4		
15	WC Siswa	6	6		
16	Ruang Perpustakaan	1	1		
17	Kantin	1	1		
18	Ruang Tamu/Ruang Tunggu	1	1		

## B. Temuan Khusus

Sebagaimana yang telah tertera dalam BAB I bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Untuk itu dalam BAB IV ini penulis menganalisis hal tersebut sesuai dengan metode yang digunakan yaitu menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dalam hal ini penulis menganalisis tiga aspek. Pertama, mengenai perencanaan supervisi kepala sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, Kedua, Pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah terhadap guru dalam memilih metode pengajaran dan menggunakan media pembelajaran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Ketiga, Pengorganisasian supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Keempat, Pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah terhadap guru dalam melakukan evaluasi di SD Plus Jabal Rahmah Mulia

MedanAl-Washliyah Tanjung Kubah. Kelima, Pengawasan Supervisi Kepala Sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.

## **1. Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan**

Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah pada SD Plus Jabal Rahmah Mulia MedanAl-Washliyah Tanjung Kubah dilaksanakan dengan berbagai pertimbangan.<sup>84</sup> Sebelum mengarahkan dan mengawasi, haruslah ada rencana yang memberikan tujuan dan arah suatu program. Perencanaan adalah pemilihan dan penetapan kegiatan, selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa. Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan, maka rencana haruslah diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan perbaikan agar tetap berguna. "Perencanaan kembali" kadang-kadang dapat menjadi faktor kunci agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepat mungkin.

Salah satu aspek yang juga penting dalam perencanaan adalah pembuatan keputusan, proses pengembangan dan penyeleksian sekumpulan kegiatan untuk memecahkan suatu masalah tertentu.

Perencanaan Kepala Sekolah SD Plus Jabal Rahmah Mulia MedanAl-Washliyah Tanjung Kubah dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

- a. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan.
- b. Merumuskan keadaan saat ini.
- c. Mengidentifikasi segala peluang dan hambatan.
- d. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Perencanaan diperlukan untuk mencapai tujuan:

- a. Pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan keputusan.

---

<sup>84</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Paimin, SPd. (Kepala Madrasah) pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul. 09.00

- b. Peningkatan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun manfaat perencanaan yang dilakukan yaitu:

- a. Membantu manajemen dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan.
- b. Perencanaan terkadang cenderung menunda kegiatan.
- c. Perencanaan mungkin terlalu membatasi manajemen untuk berinisiatif dan berinovasi. Kadang-kadang hasil yang paling baik didapatkan oleh penyelesaian situasi individu dan penanganan setiap masalah pada saat masalah tersebut terjadi.

Langkah-langkah dalam perencanaan supervisi Kepala sekolah SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Al-Washliyah Tanjung Kubah meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Mengundang Pembantu Kepala Madrasah (PKM)

Kegiatan ini dilakukan melalui: Menetapkan tanggal, melaksanakan rapat, membuat surat, dan menyampaikan surat. Untuk menetapkan tanggal pelaksanaan rapat kepala sekolah bermusyawarah dengan bawahannya. Hal ini di buktikan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah :

“saya biasanya mensupervisi guru-guru dengan melakukan rapat, yang saya undang biasanya PKM-PKM saya. Waktu saya mau mengundang mereka saya rencanakan dulu kapan tanggal yang cocok, terus baru saya buat surat untuk mengundang mereka membahas kinerja para guru-guru”.<sup>85</sup>

Penuturan kepala madrasah diatas diperkuat dengan penjelasan PKM bidang kurikulum yaitu bapak Amir Hasan :

“ ...memang kami biasanya mensupervisi kinerja guru melalui rapat dengan kepala. Biasanya sebelum rapat kami sudah di kasih surat sama kepala sekolah. Jadi rapat selama ini gak pernah dadakan..”<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak Paimin, Spd pada tanggal 04 April 2014 , pukul. 09.00 wib.

<sup>86</sup> Hasil wawancara dengan bapak Amir Hasan (PKM bidang kurikulum) pada tanggal 07 April 2014 di Tanjung Kubah pukul 10.30 wib

- b. Mengadakan rapat.
- c. Menyusun program
- d. Menyusun strategi pelaksanaan program

Kepala Madrasah selain melakukan hal-hal diatas, beliau juga melakukan supervisi dengan cara pengamatan kelas. Meskipun pengamatan telah dijadwalkan oleh kepala sekolah, namun tidak jarang sering juga tidak tepat sesuai jadwal, terkadang hanya terlaksana tiap bulan saja. Selain pengamatan kelas, kepala sekolah juga mengadakan rapat. Para guru dikumpulkan untuk dikomentari atau diberi masukan. Supaya setiap ada evaluasi guru selalu mengalami peningkatan. Kepala sekolah juga melakukan supervisi individu, yakni memanggil guru untuk ditanyai dan diberi masukan atau pengarahan

Setiap pagi, setelah bel masuk berbunyi kepala sekolah selalu keliling untuk mengontrol kegiatan belajar mengajar. Apakah semua guru sudah melaksanakan tugas sesuai jadwal yang ada, serta mengontrol kelas yang mungkin kosong. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan guru bahasa Arab yaitu bu rosdiana lubis, SAg. Beliau mengatakan:

“sejauh yang saya lihat untuk supervisi kepala madrasah sering keliling untuk memantau kelas. Biasanya beliau keliling pada pagi hari setelah bel berbunyi. Kalau ada kelas yang kosong bapak kepala langsung mencari tahu siapa yang mengajar dan kalau sering kali guru yang bersangkutan akan ditegur”

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa perencanaan supervisi Kepala sekolah SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Al-Washliyah Tanjung Kubah, yaitu diantaranya ialah:

- a. Bersifat menyeluruh.

Hal ini dibuktikan dengan supervisi kepala madrasah yang tidak hanya terhadap lingkungan dan kegiatan belajar mengajar saja tetapi juga berkenaan dengan kedisiplinan guru dan siswa.

b. Bersifat fleksibel.

Fleksibilitas supervisi kepala sekolah dicerminkan melalui bentuk pengambilan keputusan yang tidak otoriter. Setiap melakukan supervisi kepala madrasah menyesuaikan dengan keadaan lingkungan berdasarkan hasil pengamatan dan saran para guru dan karyawan.

c. Ada tatanan struktur, ada proses komposisi dan mempunyai sifat yang menetap (baku).

SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan memiliki struktur organisasi yang jelas dan sistematis. Sehingga pembagian tugas dan pelaksanaan terkoordinasi dengan rapi dan memenuhi tujuan yang diinginkan.<sup>87</sup>

Perencanaan program madrasah ini harus mencakup indikator atau target mutu apa yang akan dicapai dalam tahun tersebut sebagai proses peningkatan mutu pendidikan. Program madrasah yang disusun bersama-sama antara madrasah, orang tua dan masyarakat ini sifatnya berbeda satu madrasah dengan madrasah lainnya sesuai dengan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat setempat. Karena fokus kita dalam pengimplementasian konsep manajemen ini adalah mutu siswa, maka program yang disusun harus mendukung pengembangan kurikulum dengan memperhatikan kurikulum nasional yang telah ditetapkan, langkah-langkah untuk penyampaian di dalam proses pembelajaran dan siapa yang akan menyampaikannya.

Berdasarkan penjelasan kepala madrasah bahwa perencanaan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui tiga hal yaitu :

a. Penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pendidik dan peserta didik.

Untuk melaksanakan hal ini kepala sekolah melakukan evaluasi KBM melalui RPP, PROTA, Silabus dan lain-lain. Apakah telah sesuai dan sampai target yang di rencanakan. Apabila belum tercapai maka kepala madrasah akan berkoordinasi dengan para

---

<sup>87</sup> Hasil observasi peneliti di MTSs Tanjung Kubah

PKM khususnya bidang kurikulum untuk meninjau kembali pelaksanaan kurikulum yang dikembangkan oleh sekolah.

b. Melakukan pembinaan terhadap guru di madrasah

Setiap satu tahun sekali sekolah mengadakan seminar dan pelatihan kepada para guru untuk peningkatan kemampuan dalam mendidik. Sehingga diharapkan guru mampu bermetamorfosa sebagai guru yang ideal.<sup>88</sup>

Selain penjelasan diatas para ahli juga menyimpulkan bahwa perencanaan supervisi untuk peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa hal diantaranya yaitu pendapat suharsimi arikunto yaitu:<sup>89</sup>

1. Memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia

Manusia sebagai modal lembaga dalam mencapai tujuan perlu dipelihara dan diberdayakan dengan baik. Efektifitas dan efisiensi tujuan kelembagaan pendidikan akan sangat tergantung pada faktor modal yang satu ini. Berharganya sumber daya manusia diukur dari kinerja yang dihasilkannya. Salah satu penentu level kinerja manusia adalah pengetahuan, ketrampilan, dan nilai yang ia miliki. Dalam hal ini, supervisi sebagai suatu upaya layanan profesional dalam bidang pendidikan, harus berupaya mampu menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Tanpa itu, efektivitas tujuan pendidikan akan terganggu dan mungkin bisa mandul.

2. Mendesain dan mengembangkan kurikulum

Kurikulum sebagai pedoman pelaksanaan layanan dan produksi pendidikan memiliki peranan yang penting dalam penciptaan produk pendidikan yang berkualitas, *marketable*, *kompetable*, inovatif, kompetitif, dan produktif. Upaya supervisi diharapkan harus mampu memberikan jalan yang lurus untuk pencapaian hal di atas dengan cara mendesain dan mengembangkan kurikulum secara baik dan benar.

3. Meningkatkan kualitas pembelajaran kelas

---

<sup>88</sup>Hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak Paimin, Spd pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul 09.00 wib.

<sup>89</sup> Asmani, Jamal Makmur, *Manajemen pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, 2009)

Sebagai tujuan pokok dan upaya supervisi pendidikan, kualitas pembelajaran di kelas haruslah menjadi tujuan utama. Seorang supervisor ditantang untuk melakukan perubahan-perubahan proporsional dan inovatif dalam rangka perbaikan kualitas pembelajaran yang diselenggarakan guru. Ia harus bersedia memfasilitasi bahan dan sarana prasarana pembelajaran sampai *quality control* layanan pendidikan. Semua aktivitas supervise harus condong keupaya peningkatan kualitas pembelajaran.

#### 4. Menggairahkan interaksi humanis

Interaksi antar sesama di sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para staf sekolah. Dalam hal ini, interaksi yang humanis dituntut tercipta di lingkungan sekolah. Suasana yang harmonis dan humanis diantara staf akan mendukung produktifitas, efektivitas, dan efisiensi capaian. Dalam hal ini seorang pengawas harus berupaya menciptakan kondisi ideal seperti di atas. Diharapkan ia tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan upaya tersebut. Seorang supervisor jangan menjadi sumber konflik diantara staf, memecah belah suasana persaudaraan. Jikalau suasana tidak harmonis tercipta diantara staf sekolah, supervisor harus berupaya kuat untuk menciptakan jembatan-jembatan kesenjangan komunikasi humanis diantara staf sekolah. Ia harus memiliki inisiatif untuk menciptakan jalinan komunikasi yang efektif dan humanis diantara warga sekolah.

#### 5. Melaksanakan fungsi-fungsi administrasi

Pada intinya, peran supervisi *built in* dengan kepemimpinan. Supervisi merupakan mesin yang menggerakkan semua aspek-aspek administratif pencapaian tujuan. Mulai dari merencanakan, mengorganisir, sampai dengan pengawasan harus ia jalankan. Seorang pemimpin, manajer harus memiliki peran supervisi. Ia memiliki otoritas dan kewenangan untuk melakukan upaya-upaya supervisi.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), h. 382-383

## **2. Pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah terhadap guru dalam memilih metode pengajaran dan menggunakan media pembelajaran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.**

Kinerja Kepala Sekolah sebagai supervisor menuntut kemampuan Kepala Sekolah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisi dapat dilakukan melalui teknik individu dan teknik kelompok. Dalam kegiatan belajar mengajar, guru dan siswa adalah factor utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang profesional dan siswa yang berprestasi. Guru bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar siswa, khususnya melalui interaksi belajar mengajar. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan utama yaitu mengetahui seperangkat materi yang akan ditransfer kepada siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Keberhasilan Kepala Sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh:

- a. Menumbuhkan kesadaran terhadap tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Meningkatkan ketrampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

Kegiatan Kepala Sekolah dalam pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah terhadap guru dalam memilih metode pengajaran dan menggunakan media pembelajaran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, di antaranya dengan melakukan:

a. Supervisi kepala sekolah kepada guru terhadap persiapan sebelum mengajar, dengan program supervisi Kepala Sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan<sup>91</sup>, adalah sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**PROGRAM-PROGRAM SUPERVISI KEPALA MADRASAH**  
**SEBELUM KBM**

No	Program Supervisi	Kegiatan Supervisi	Indikator Keberhasilan	Alokasi Waktu
1	Penyusunan Silabus	1) Pengarahan Kepala Sekolah 2) Pelatihan Guru	Guru dapat menyusun silabus dengan baik sesuai dengan KTSP	Awal ajaran baru (juli-agustus)
2	Penyusunan Prota dan Promes	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Pelatihan Guru	Guru dapat menyusun silabus dengan baik sesuai dengan KTSP	Awal tahun ajaran baru dan setiap semester
3	Penyusunan RPP	3. Pengarahan Kepala sekolah 4. Pelatihan MGMP 5. Pelatihan pemilihan	1. Guru dapat menyusun RPP dengan baik sesuai dengan KTSP 2. Guru mampu	Awal tahun ajaran baru dan setiap semester

<sup>91</sup> Dokumentasi Pelaksanaan dan Instrumen Supervisi di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah tahun 2013-2014

		strategi dan metode pengajaran	menerapkan metode dan strategi pembelajaran dengan baik	
		6. Pelatihan penggunaan alat dan media belajar	3. Guru mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik	

Sumber: Hasil olahan dari arsip instrumen pelaksanaan supervisi MTSs Al-Washliyah Tanjung Kubah

Rencana kegiatan tersebut merupakan pedoman kerja untuk mengetahui langkah-langkah apa yang harus dilakukan dalam kegiatan supervisi. Rencana kegiatan Kepala Sekolah tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Supervisi Kepala Sekolah dalam penyusunan Silabus Guru dilatih menyusun silabus kegiatan belajar yang akan dilakukan oleh siswa dan bagaimana melakukannya dengan menerapkan model pembelajaran yang relevan dengan kompetensi dasar yang akan dicapai dan relevandengan visi, misi, dan tujuan SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan yang dirumuskan dalam Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP). Kegiatan tersebut dilakukan SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan setiap awal Tahun Ajaran baru, yaitu sekitar bulan Juli – Agustus. Selain melatih guru dalam pembuatan , Kepala Sekolah juga selalu menilai dan mengawasi guru ketika implementasi dari silabus. Hal itu dilakukan untuk mengetahui apakah silabus yang telah dibuat sesuai dengan proses pembelajarannya.
- 2) Supervisi Kepala Sekolah dalam penyusunan program tahunan dan semester Setelah guru dilatih menyusun silabus yang sesuai dengan KTSP dan pengalaman nyata siswa., maka kegiatan supervise Kepala Sekolah

yaitu melatih guru untuk membuat program tahunan (Prota) dan semester (Promes). Prota dan Promes tersebut harus berkaitan dengan instrument mata pelajaran. Dalam peningkatan kualitas guru, sekolah mengikut sertakan guru pada program pelatihan guru terhadap mata pelajaran yang bersangkutan, misal TIK, kursus bahasa Inggris, dan lain-lain. Guru juga selalu diikut sertakan dalam kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Yang bertujuan untuk menstandarkan setiap mata pelajaran dengan sekolah lain.<sup>92</sup>

- 3) Supervisi Kepala Sekolah dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar, setiap guru telah mempersiapkan perencanaan mengajar. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dapat menjadi acuan pembelajaran untuk setiap pertemuan, akan tetapi RPP dibuat satu kali tiap semester.

Dalam hal ini Kepala Sekolah berkewajiban member pengarahannya pada setiap guru dalam pembuatan RPP. Melalui MGMP dan penataran guru yang diadakan sekolah tiaptahun. Kemudian Kepala sekolah akan meneliti RPP setiap semesternya. Pengarahan yang dilakukan kepala Sekolah terhadap guru dalam hal perbaikan dan pengembangan RPP, yaitu dengan memberi apersepsi dan motivasi kepada Guru untuk selalu melakukan proses pembelajaran sesuai dengan RPP dan mengembangkan RPP sesuai dengan KTSP. Dalam hal perbaikan RPP, Kepala Sekolah selalu melakukan penilaian dan tindak lanjut dari hasil belajar siswa yang dilaporkan guru. Adapun untuk guru yang kurang bisa membuat dan mengembangkan RPP, kepala Sekolah selalu mengikut sertakan kegiatan pelatihan kurikulum yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Batubara.<sup>93</sup>

- b. Supervisi kepala sekolah kepada guru ketika proses pembelajaran Hal terpenting dalam proses pembelajaran adalah seorang guru mampu menggunakan metode dan strategi pembelajara, serta mampu

---

<sup>92</sup> *Ibid*

<sup>93</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Paimin, SPd. (Kepala Madrasah) pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul. 09.00 (Kepala Sekolah) pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul 09.00 wib

memberdayakan dan menfungsikan alat dan media pembelajaran. Guru dalam memilih metode atau media pembelajaran secara umum harus diamati, tetapi Kepala Sekolah tidak bisa terus menerus melihat apa yang harus dipersiapkan oleh setiap guru. Supervisi kepala sekolah kepada guru ketika proses belajar mengajar, dengan program supervisi Kepala Sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan <sup>94</sup>, adalah sebagai berikut :

Tabel 7

**PROGRAM-PROGRAM SUPERVISI KEPALA MADRASAH  
KETIKA KBM**

No	Program Supervisi	Kegiatan Supervisi	Indikator Keberhasilan	Alokasi Waktu
1	Pembukaan pembelajaran	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Kunjungan kelas 3. Apresiasi dan motivasi	Guru mampu membuka proses pembelajaran dengan baik dan benar	Setiap bulan sekali
2	Kegiatan pembelajaran	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Kunjungan kelas	Guru mampu membuka proses pembelajaran dengan baik dan benar	Setiap bulan sekali
3	Pemeliharaan strategi dan metode	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Pelatihan	1. Guru mampu menerapkan metode dan	Setiap bulan sekali

<sup>94</sup> Dokumentasi Pelaksanaan dan Instrumen Supervisi di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah tahun 2013

	pembelajaran	<p>pemilihan strategi dan metode</p> <p>3. Pelatihan penggunaan alat dan media belajar</p> <p>4. Kunjungan kelas</p>	<p>strategi pembelajaran dengan baik</p> <p>2. Guru mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik</p>	
4	Pengendalian siswa	<p>1. Pengarahan Kepala Sekolah</p> <p>2. Pertemuan dengan guru dan wali murid</p> <p>3. Bimbingan dan konsultasi kepada guru</p>	Guru mampu mengelola kelas dan mengendalikan siswa dengan baik	Setiap bulan sekali
5	Evaluasi dan menutup pembelajaran	<p>1. Pengarahan Kepala sekolah</p> <p>2. Pertemuan dengan guru dan wali murid</p> <p>3. Bimbingan dan konsultasi kepada guru</p>	Guru mampu mengelola kelas dan mengendalikan siswa dengan baik	Setiap bulan sekali

Sumber: Hasil olahan dari arsip instrumen pelaksanaan supervisi SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan

“Kalau ada kesulitan dalam memilih bahan ajar, biasanya para guru akan *sharing* dengan guru lain tidak harus bertanya pada kepala sekolah. Tetapi bila diperlukan boleh seorang guru minta pertimbangan Kepala Sekolah dalam memilih bahan

ajar. Dalam merancang kegiatan, guru juga dilatih menyusun rancangan-rancangan kegiatan siswa, guru dilatih menyusun rancangan *setting* pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan kondisi dunia nyata. Dengan demikian, maka siswa belajar dengan mengadopsi situasi dan kondisi nyata di masyarakat menjadi situasi dan kondisi pembelajaran di sekolah.”<sup>95</sup>

Adapun kegiatan supervisi Kepala Sekolah yang terkait dengan proses pembelajaran guru yaitu observasi kelas, yang dilakukan setiap bulan. Tahap ini dilaksanakan pada waktu guru mengajar atau melakukan latihan mengenai tingkah laku mengajar yang telah samasama dipilih disepakati bersama pada awal tahun ajaran baru. Sementara itu aspek-aspek yang diamati juga harus disesuaikan dengan kesepakatan bersama pada awal tahun ajaran baru. Dalam tahap ini, ada 3 kemungkinan pemusatan perhatian yang dilakukan Kepala Sekolah, yaitu; guru, siswa atau interaksi guru dengan siswa.

- 1) Pengamatan pada guru, antara lain; bagaimana guru memulai dan mengakhiri PBM, tingkat penguasaan materi yang sesuai Satpel atau RPP yang dibuat dan penguasaan kelas dalam PBM.
- 2) Pengamatan pada siswa, maka supervisor mencatat beberapa banyak siswa memberikan respon terhadap pertanyaan guru dan sebaliknya keaktifan siswa dalam bertanya kepada guru.
- 3) Pengamatan pada interaksi guru dan siswa selama PBM.

### **3. Pengorganisasian supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia MedanAl-Washliyah Tanjung Kubah**

Fungsi pengorganisasian/fungsi pembagian kerja berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian Pengorganisasian dan organisasi berbeda. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi

---

<sup>95</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Paimin, SPd. (Kepala Madrasah) pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul. 09.00 pada tanggal 04 April 2014 pukul 09.00 wib.

merupakan hal yang statis yang menggambarkan pola-pola, skema, bagan dan menunjukkan garis-garis perintah serta hubungan-hubungan yang ada. Organisasi hanya merupakan alat, dan wadah tempat seorang pemimpin melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hubungan Pengorganisasian dengan organisasi adalah hasil dari pengorganisasian yaitu apabila organisasi baik, maka organisasi pun akan baik dan tujuan pun relatif mudah dicapai.

Menurut peneliti, kegiatan pengorganisasian di SMP SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Kabupaten Batu Bara sudah baik, namun di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Kabupaten Batu Bara kurang baik karena tidak ada sistem pendelegasian wewenang, sehingga jika kepala sekolah berhalangan maka kegiatan supervisi tidak dapat dijalankan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan fungsi pengorganisasian ini meliputi semua kegiatan manajemen yang diwujudkan dalam struktur tugas dan wewenang. Pengorganisasian mengatur kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan oleh unit-unit organisasi seperti pendelegasian wewenang untuk melaksanakan pekerjaan, hubungan informasi vertikal dan horizontal, dalam suatu koordinasi yang efektif dan efisien.<sup>96</sup>

Setelah merencanakan guru yang akan mendapatkan supervisi, maka kepala sekolah melakukan pengorganisasian kegiatansupervisi kepada guru yang bersangkutan melalui perencanaan kegiatan, pengelompokan kegiatan dan pendelegasian kegiatan.

Dalam perencanaan hanya ditentukan bulan dimana kami akan mendapatkan supervisi, sementara tanggal pastinya maka kepala sekolah akan mengkoordinasikan kepada kami. Hal ini disesuaikan dengan kesiapan guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah juga menyamakan persepsi dengan kami yang akan mendapatkan supervisi agar tidak ada kesalahpahaman dan supervisi dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Setelah itu menentukan guru yang akan mendapatkan supervise maka kepala sekolah mengadakan pembicaraan berupa penentuan kegiatan – kegiatan supervisi yang akan dilakukan. Kepala sekolah dan

---

<sup>96</sup> Sahertian, P.A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan.*( Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 48

kami bekerja sama menentukan waktu dan pelaksanaan kegiatan supervise yang akan dilakukan <sup>97</sup>

Kepala sekolah menjelaskan kepada guru yang akan dilakukan supervisi untuk memperbaiki proses pembelajaran, sebagai salah satu bagian untuk mewujudkan sekolah unggulan. Kepala sekolah berusaha menciptakan situasi yang akrab. Penentuan kegiatan dicatat oleh kepala sekolah dan guru sebagai bentuk kesepakatan tentang supervisi yang akan dilakukan. Berdasarkan temuan di atas, maka penentuan tindakan sudah cukup baik karena kepala sekolah menciptakan hubungan yang akrab dengan guru sehingga guru dapat terbuka untuk menyampaikan permasalahan yang ada jadi tindakan dapat ditentukan dengan baik.

Kegiatan supervisi kini pada guru dikelompokkan sesuai guru-guru dengan permasalahan yang sama.

Kepala sekolah berdasarkan masukan dari guru mengidentifikasi permasalahan yang sering dihadapi guru dalam proses pembelajaran, kemudian mengelompokkan guru dengan permasalahan yang sama, dalam satu kelompok supervisi. Pengelompokan kegiatan supervisi didasarkan pada jenis kegiatan yaitu preventif, kuratif maupun rehabilitatif. Setelah merencanakan guru yang akan mendapatkan supervisi kemudian kepala sekolah mengadakan kontak langsung kepada guru.<sup>98</sup>

Dari pembicaraan tersebut dapat diketahui permasalahan terkait proses belajar mengajar yang sedang dialami oleh guru, kemudian kepala sekolah menggolongkan upaya yang dilakukan apakah preventif, kuratif atau rehabilitatif. Dokumen supervisi tidak dikelompokkan berdasarkan upaya yang dilakukan apakah preventif, kuratif atau rehabilitative. Berdasarkan temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengelompokan kegiatan sudah dilakukan dengan baik, namun pendokumentasian tidak dikelompokkan sesuai upaya yang dilakukan.

Untuk melaksanakan supervisi, kepala sekolah tidak mendelegasikan tugasnya. Kepala sekolah memegang secara langsung seluruh pelaksanaan

---

<sup>97</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Jalaluddin SPd.I pada tanggal 28 Maret, pukul 09.00 wib

<sup>98</sup> *Ibid*

supervisi. Kepala sekolah tidak mewakilkan tugas supervisi kepada bawahannya. Jika dari jadwal yang ditentukan, kepala sekolah berhalangan maka kepala sekolah mengganti di lain hari. Pada tahun ajaran yang lalu, ada beberapa guru yang tertunda program supervisi yang tidak sesuai jadwal dengan alasan ada kegiatan pelatihan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem pendelegasian wewenang kurang berjalan baik, karena hanya bergantung kepada kepala sekolah. Jika kepala sekolah berhalangan maka program supervisi tertunda.

#### **4. Pengawasan Supervisi Kepala Sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan**

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan manajemen adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan tujuan, perencanaan. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya madrasah dipergunakan untuk menjamin bahwa semua sumber daya madrasah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisiensi dalam pencapaian tujuan-tujuan madrasah.

Ada tiga pengawasan yang dilakukan pada SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, yaitu:

a. Pengawasan pendahuluan.

Dirancang untuk mengantisipasi adanya penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

b. Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan.

Merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu atau syarat tertentu harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dapat dilanjutkan, untuk menjadi semacam peralatan "*double check*" yang telah menjamin ketepatan pelaksanaan kegiatan.

c. Pengawasan umpan balik.

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Beberapa tahap proses pengawasan yang dilakukan antara lain:

- a. Penetapan standar kegiatan.
- b. Penentuan pengukuran kegiatan.
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata.
- d. Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.
- e. Mengambil tindakan pengoreksian bila dianggap perlu.

Permasalahan yang dihadapi oleh eksekutif dalam pengawasan karena harus melakukan koordinasi terhadap tiga hak yaitu; komunikasi, koordinasi dan kerjasama, sehingga diperlukan perhatian terhadap masalah orang dan cara pengawasan terhadapnya (cara kerja dan sikapnya).

Aspek-aspek yang dijadikan sasaran pengawasan adalah:

- a. Kesesuaian perencanaan dengan standar pelaksanaan MBM dengan melihat perbandingan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan.
- b. Mengukur dan menetapkan penyimpangan-penyimpangan guna memberikan koreksi yang diperlukan.
- c. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan guna menjamin penggunaan seluruh sumber daya madrasah dipergunakan dengan efektif.

Pengawasan dilaksanakan oleh pimpinan madrasah yang terdiri dari Kepala Sekolah dan para Pembantu Kepala Sekolah.

Hasil-hasil pengawasan yang ditemukan bahwa;

- c. Pelaksanaan belum berlangsung sebagaimana perencanaan yang diprogramkan.
- d. Setelah mengetahui hal yang dianggap menyimpang dari perencanaan, maka dilakukan perbaikan mengacu pada perencanaan manajemen yang telah di rencanakan.

## **5. Pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah terhadap guru dalam melakukan evaluasi di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan Al-Washliyah Tanjung Kubah**

Dalam melaksanakan evaluasi dipastikan ada konsultasi atau musyawarah antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah selalu memantau proses guru dalam melaksanakan penilaian siswa meskipun kepala sekolah hanya menerima hasil. Peran kepala sekolah di sini hanya memfasilitasi waktu bahwa perlu diadakan ulangan dan lain-lain. Begitu juga ketika mengevaluasi kurikulum yang digunakan di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, kepala sekolah bersama dengan dewan guru juga tim kurikulum mengadakan musyawarah bersama untuk mengetahui apa saja yang perlu dibenahi. Dari situ akan diketahui kekurangan dan kelebihan kurikulum yang pada saat itu digunakan.”<sup>99</sup>

Efektifitas pembelajaran tidak dapat diketahui tanpa melalui evaluasi hasil belajar. Sesuai dengan karakteristik KTSP yang memuat evaluasi atau penilaian hasil belajar ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Dalam hal ini ada beberapa bentuk peilaian yang digunakan. Penilaian berupa evaluasi proses belajar terhadap partisipasi peserta didik baik secara individu maupun kelompok selama proses pembelajaran berlangsung. Standar yang digunakan di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan dalam penilaian proses dapat dilihat dari keterlibatan peserta didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran, disamping menunjukkan keinginan belajar tinggi, semangat belajar yang besar dan rasa percaya diri sendiri. Selain memperhatikan keaktifan peserta didik dalam mengikuti pembelajaran dalam satuan bahasan tertentu. Penilaian proses secara kognitif dapat dilakukan dengan adanya test tertulis yang berbentuk pilihan ganda (objektif) dan berbentuk uraian (subjektif).<sup>100</sup> Selain penilaian berbentuk test juga menggunakan instrumen lain yaitu portofolio. Hal ini diselenggarakan agar kompetensi setiap mata pelajaran yang mencakup pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang tercermin dalam tindakan dan perilaku, sehingga guru mata

---

<sup>99</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Paimin, SPd. (Kepala Madrasah) pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul. 09.00 (Kepala Sekolah)

<sup>100</sup> Wawancara dengan Ibu Jamilah Manurung, S.Ag

pelajaran dapat memantau peserta didik dan mengevaluasi secara menyeluruh pada saat proses pembelajaran maupun keseharian siswa.

Di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan menentukan kriteria ketuntasan minimal belajar dalam memberikan penilaian tiga ranah. Yakni:

1. Ranah kognitif, dengan adanya tes tertulis ulangan harian minimal tiga kali dalam satu semester, apabila dalam ulangan harian belum mencapai ketuntasan belajar oleh peserta didik maka diadakan remedi sehingga ada nilai remedi. Ulangan harian ini ditunjukkan untuk memperbaiki kinerja dan hasil belajar peserta didik secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Bentuk remedi biasanya tugas resume atau tugas lainnya.
2. Ranah afektif, dengan adanya kriteria yang dinilai diantaranya:
  - 1) Kehadiran, 2) Kerajinan, 3) Kedisiplinan, 4) Keramahan, 5) Ketepatan mengumpulkan tugas-tugas, dan 6) Perhatian pada pelajaran.
3. Ranah psikomotorik, Penilaian ini dapat dinilai sesuai materi dan metode yang digunakan, misal metode diskusi maka aspek penilaian pada perhatian pelajaran, ketepatan memberikan contoh, kemampuan mengemukakan pendapat dan kemampuan untuk menjawab. Serta bentuk performance dan hasil karya keseharian misalnya membuat resume, dan sebagainya.<sup>101</sup>

Supervisi kepala sekolah kepada guru dalam evaluasi belajar mengajar, dengan program supervisi Kepala Sekolah di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan<sup>102</sup>, adalah sebagai berikut :

**TABEL 8**  
**SUPERVISI KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU DALAM EVALUASI**  
**BELAJAR MENGAJAR**

No	Program Supervisi	Kegiatan	Indikator	Alokasi

<sup>101</sup> Wawancara dengan Bapak Amir Hasan, S.Pd.I

<sup>102</sup> Dokumentasi Pelaksanaan dan Instrumen Supervisi di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah tahun 2013

		Supervisi	Keberhasilan	Waktu
1	Teknik-teknik evaluasi pembelajaran	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Pelatihan dalam MGMP	Guru mampu menguasai teknik-teknik evaluasi pembelajaran	Setiap semester sekali
2	Pemberian tugas atau pekerjaan rumah (RPP)	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Kunjungan Kelas	Guru mampu membuat tugas kepada siswa dengan baik dan benar	Setiap bulan sekali
3	Cara melakukan penilaian dan Tindak Lanjut (remedial)	1. Pengarahan Kepala Sekolah 2. Pelatihan MGMP 3. Apersepsi dan Motivasi	1. Guru mampu memberikan nilai kepada siswa dengan baik 2. Guru mampu memberikan remedial siswa dengan baik	Setiap bulan sekali

Sumber: Hasil olahan dari arsip instrumen pelaksanaan supervisi SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan

Berdasarkan ketentuan KKM yang dilaksanakan di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan, ada beberapa guru yang kurang mampu menerapkannya. Maka dalam menyikapi masalah tersebut fungsi Kepala Sekolah sebagai supervisor, di antaranya Kepala sekolah menganjurkan guru untuk mempelajari lebih dalam tentang KKM dalam KTSP, di antaranya:

- a. Cara melaksanakan suatu evaluasi. Dalam pelaksanaan evaluasi, guru harus memperhatikan kondisi tempat tes diadakan. Tempat ini harus terang dan enak dipandang serta tidak menakutkan, sehingga peserta didik tidak takut dan gugup. Suasana tes harus kondusif agar peserta didik nyaman menjawab pertanyaan tes. Dalam pelaksanaan tes lisan, guru tidak boleh membentak dalam memberikan pertanyaan dan tidak boleh memberikan kata-kata yang merupakan kunci jawaban. Untuk itu, perlu disusun tata tertib pelaksanaan evaluasi.
- b. Penafsiran hasil evaluasi, Penafsiran terhadap suatu hasil evaluasi harus didasarkan atas kriteria tertentu yang disebut norma. Bila penafsiran data itu tidak berdasarkan kriteria atau norma tertentu hanya berdasarkan pertimbangan pribadi dan kemanusiaan, maka termasuk kesalahan yang besar.
- c. Laporan hasil evaluasi.

Semua kegiatan dan hasil evaluasi harus dilaporkan kepada berbagai pihak yang berkepentingan, seperti pimpinan atau Kepala Sekolah, pemerintah, dan peserta didik itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang dicapai peserta didik dapat diketahui oleh berbagai pihak dan dapat menentukan langkah selanjutnya.

Setiap akhir tahun ajaran, Kepala Sekolah mengadakan rapat bersama wakil kepala kurikulum dan guru mata pelajaran untuk mengetahui apa saja yang perlu dibenahi. Dari situ akan diketahui kekurangan dan kelebihan kurikulum yang pada saat itu digunakan. Hal itu juga yang dijadikan acuan oleh Kepala Sekolah beserta dewan guru dalam menentukan standar KKM di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan.<sup>103</sup>

Dari hasil penelitian penulis ketika penggalian data, ditemukan bahwa ada peningkatan dalam proses pembelajaran. Hal ini dibuktikan dengan adanya banyak siswa yang mengikuti kejuaraan tingkat sekolah maupun tingkat karesidenan. Selama empat tahun terakhir ini lulusan yang dihasilkan SD Plus

---

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Paimin, SPd. (Kepala Madrasah) pada tanggal 04 April 2014 di Tanjung Kubah pukul. 09.00

Jabal Rahmah Mulia Medan adalah 100%. Ini sesuai dengan apa yang diharapkan pihak sekolah maupun pihak pelanggan, yakni siswa ataupun wali murid.<sup>104</sup>

Fasilitas yang ada di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan sudah mencukupi kebutuhan, tenaga pendidiknya dapat berinteraksi baik dengan siswa, pergaulan siswa di sekolah dapat dikatakan baik karena selama ini tidak pernah terjadi pertengkaran antar siswa. Hanya saja buku-buku perpustakaan masih kurang lengkap. Karena pasokan buku pelajaran tiap tahunnya kerap kali telat. Selain itu, lulusan dari SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan dinyatakan banyak yang masuk sekolah Aliyah swasta, SMA, dan SMK.

---

<sup>104</sup> Wawancara dengan Siti Khalilah (Siswa kelas VIII) Juara III Pidato Bahasa Arab Tingkat Kabupaten kelas tahun 2013, pada tanggal 15 Maret 2014

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis logis terhadap temuan dan pembahasan penelitian yang diuraikan dalam BAB IV, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan program tahfizh Alquran di SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Mengenai perencanaan program tahfizh ini didesain langsung oleh pengelola Yayasan Jabal Rahmah Mulia Medan baik kepala sekolah dan Ketua Yayasan serta pembina tahfizh SD Plus Jabal Rahmah Mulia Medan. Perencanaan tersebut meliputi program tahfizh yang akan dilaksanakan, pembuatan target pencapaian tahfizh baik target yang harus dicapai dalam jangka pendek maupun jangka panjang, membentuk tim pelaksana pembelajaran tahfizh sebagai pembimbing atau guru tahfizh, menentukan metode pembelajarannya serta menentukan sistem evaluasinya.
2. Perencanaan metode Fahim Qur'an. Untuk mencapai peningkatan kualitas hafalan alquran bagi siswa SD Plus Jabal Rahmah Mulia, metode yang dirancang dan dilaksanakan adalah metode Fahim Qur'an. Metode Fahim Qur'an ini ditentukan melalui sebuah rapat yang dilaksanakan oleh pengelola Yayasan yang dipimpin oleh pembina tahfizh. Salah satu alasan penggunaan metode Fahim Qur'an ini dikarenakan kesesuaiannya dengan

dunia anak karena metode ini banyak menghadirkan permainan anak dalam pelaksanaannya.

3. Pelaksanaan program tahfizh melalui metode Fahim Qur'an. Pelaksanaan pembelajaran tahfizh di SD Plus Jabal Rahmah Mulia dimulai dengan briefing wali kelas di depan kelas dengan durasi 5-10 menit, kemudian dilanjutkan dengan mengulang-ulang hafalan atau lebih dikenal dengan *muroja'ah* hafalan yang telah dihafal beberapa hari sebelumnya secara bersama-sama dengan durasi 45-60 menit, kemudian dilanjutkan dengan

104

menyebutkan permainan untuk mengulang-ulang hafalan agar hafalan semakin berkualitas. Jadi, Jam belajar khusus pelaksanaan pembelajaran tahfizh sebanyak 2 jam 20 menit yang dimulai dari jam 07.30 wib sampai dengan jam 09.50 wib.

4. Evaluasi metode Fahim Qur'an. Evaluasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas hafalan dilakukan secara berkesinambungan. Metode evaluasinya adalah tes lisan atau setor hafalan. Setor hafalan ini dilaksanakan setiap hari untuk mengevaluasi target pencapaian minimal harian. Selanjutnya evaluasi mingguan yang bertujuan untuk mengevaluasi hafalan siswa selama satu minggu. Kemudian diakhir bulan kurikulum menentukan waktu evaluasi bulanan. Evaluasi bulanan ini dilaksanakan dalam ujian bulanan yang menguji hafalan siswa selama satu bulan. Selanjutnya evaluasi triwulan atau ujian mid semester yang dilaksanakan untuk mengevaluasi hafalan siswa selama 3 bulan terakhir. Evaluasi selanjutnya adalah evaluasi semesteran yang diujikan di ujian semester. Ujian semester ini mengevaluasi hafalan siswa selama satu semester terakhir. Evaluasi terakhir adalah evaluasi tahunan yang dilaksanakan untuk mengevaluasi hafalan siswa selama satu tahun. Lulus atau tidaknya siswa pada evaluasi ini ditandai dengan keikutsertaan siswa dalam acara wisuda tahfizh atau tidak.

## **B. Saran-saran**

### 1. Kepada kepala sekolah

- a. Hendaknya kepala sekolah dapat menjalin komunikasi lebih dekat lagi dengan guru-guru agar tidak ada rasa segan bagi guru-guru untuk bercerita pengalaman mengajarnya disetiap harinya serta kendala-kendala yang ditemukan oleh guru bisa diketahui dan dicari solusi langsung oleh kepala sekolah.
- b. Hendaknya Kepala Sekolah lebih meningkatkan juga komunikasi dengan orang tua siswa terutama tentang keterlambatan siswa, karena keterlambatan siswa ini biasanya terjadi karena kesalahan orang tua siswa bukan kesalahan anak.
- c. Hendaknya Kepala Sekolah membuat peraturan dengan ketat tentang keterlambatan siswa karena jika siswa terlambat maka siswa tersebut tidak ikut muroja'ah bersama siswa-siswa lainnya dan hal ini sangat mempengaruhi kualitas hafalan siswa.
- d. Kepala Sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada guru serta memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan mereka melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan proses mengajarkan tahfizh Alquran.
- e. Kepala sekolah hendaknya memberikan jam pelajaran *tahsin* Alquran khusus diluar jam pelajaran tahfizh Alquran. Hal ini sangat membantu siswa dalam membaguskan bacaan Alquran.

### 2. Kepada pembina Tahfizh

- a. Pembina tahfizh SD Plus Jabal Rahmah Mulia hendahnya lebih sering membangun komunikasi dengan kepala sekolah tentang pelaksanaan pembelajaran.
- b. Selain dengan kepala sekolah, pembina tahfizh juga hendajnya tidak menjaga jarak komunikasi dengan guru-guru tahfizh tentang pelaksanaan pembelajaran tahfizh.

- c. Pembina tahfiz hendaknya sering melakukan pengawasan langsung kekelas-kelas agar pelaksanaan pembelajaran tahfiz benar-benar terlaksana dengan baik. Pengawasan langsung ini akan memberikan motivasi plus kepada guru-guru tahfiz dalam mengajarkan pembelajaran tahfiz.
  - d. Sebelum memulai tahun ajaran baru, hendaknya pembina tahfiz dapat memberikan bekal kepada guru-guru tahfiz melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pembelajaran tahfiz.
3. Kepada Guru Tahfiz
- a. Para guru tahfiz hendaknya selalu menjalin komunikasi baik dengan guru-guru tahfiz lain. Komunikasi ini bertujuan untuk membicarakan bagaimana cara yang efektif dalam menghadapi siswa ketika minat siswa menurun atau ketika ada kendala lain yang terdapat ketika proses belajar mengajar berlangsung.
  - b. Para Wali kelas juga hendaknya terus berkomunikasi dengan orang tua siswa terutama bagi orang tua siswa yang sering terlambat dan tidak hadir sekolah. Komunikasi ini bertujuan selain untuk menjaga silaturahmi juga untuk meminta bantuan orang tua dalam mendidik anak terutama pada muroja'ah hafalan dirumah sehingga orang tua tidak hanya mengharapkan apa yang diajarkan disekolah saja.
  - c. Wali kelas dan guru tahfiz juga perlu menjalin komunikasi dengan orang tua tentang siswa khusus siswa yang kemampuannya dibawah teman-temannya atau siswa yang belum mencapai target hafalan sehingga siswa tersebut dapat lebih diperhatikan lagi di rumah sehingga mampu mengejar ketertinggalan hafalan.
  - d. Guru-guru tahfiz harus membangun komunikasi dengan kepala sekolah tentang pelaksanaan tahfiz tanpa ada rasa segan atau rasa takut sehingga pencapaian serta kendala yang ditemukan dapat langsung teratasi.
  - e. Bagi guru tahfiz yang merasa belum sempurna tahsin Alqurannya hendaknya selalu mengikuti program tahsin Alquran sehingga hafalan

yang dimiliki siswa tidak bersalahan. Membenarkan bacaan sebelum menghafalkan kepada anak-anak.

- f. Guru-guru tahfizh juga hendaknya dapat membangun dan membangkitkan motivasi siswa dalam menghafal Alquran serta dapat memberikan tugas pengulangan hafalan (tugas muroja'ah) dirumah agar hafalan siswa SD Plus Jaba Rahmah Mulia medan lebih berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, (e-Soft Ware)
- Ali, Atabik. dan Ahmad Zuhdi Mundlor, *Al- 'Ashriy I* (Yogyakarta: Multi Karya grafika, 1998), cet. 8,
- Al Rasyidin dan Wahyuddin Nur Nasution, *Teori Belajar dan Pembelajaran* (Medan, Perdana Publishing, 2012), cet. II,
- Al-Rasyidin, *Falsafah Pendidikan Islam: Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Praktik Pendidikan* (Bandung: Citapustaka Media, 2008),
- Al-Qattan, Manna, Khalil, *Studi Ilmu-Ilmu Qur'an*, terj. Mudzakir AS (Jakarta: Pustaka Litera Antar Nusa, 2014), cet. 18,
- Al-Zauji, Al-Imam Abu al-Faraj Abdurrahman Ibnu, *Al-Hatstsu 'Ala Hifdz al-Ilm Wa Dzikr Kibâr al-Huffâdz* (Riyadh: Pustaka Arafah, 2009),
- Annuri, Ahmadi, *Panduan Tahsin Tilawah AlQuran dan Ilmu Tajwid* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), cet. 7,
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Studi Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), cet. 13,
- , *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- , *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Arifin. Zainal, *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012),
- As-Sadhan, Abdul Aziz bin Muhammad, *Ma'âlim Fi Thariq Thalab Al-'Ilmi* (Riyadh: Darul 'Ashimah, 1999), cet. III,
- As-Sahaibani, Abdul Qayyum bin Muhammad Bin Nashir dan Muhammad Taqiyul Islam Qaariy, *Keajaiban Hafalan*, Terj. Ummu Abbas (Yogyakarta: Pustaka Al-Haura', 1429H), h.
- Ashidiq, Tarmidzi, *Majalah DAQU* (Tangerang: Redaksi Daqu, 2012), Edisi 002 Tahun V, Bulan Mei,
- At-Tirmizi, Imam, *Musnad Imam At-Tirmidzi* (e-Soft Ware)

- Darwin, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2002),
- Daud, Abu, *Musnad Abu Daud* , (e-Soft Ware)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008),
- Djamarah, Sayful Bahri, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000),
- Ghozali. Imam, *Desain Penelitian Eksperimental Teori, Konsep Dan Analisis Data Dengan SPSS 16.0* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2008).
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Belajar dan Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), cet. 2,
- Hambal. Bin. Ahmad, *Musnad Imam Ahmad*, (e-Soft ware)
- Harahap, Dewi Handayani, *Kenali kepribadianmu Dan Orang Sekitarmu* (Yogyakarta: Notebook, 2014),
- Idris, Meity H. *Strategi Pembelajaran Yang Menyenangkan* (Jakarta: Luxima Metro Media, 2015), cet. II,
- Ilyas, Yunahar, *Kuliah Ulumul Quran* (Yogyakarta: Itqan Publishing, 2014), cet. III,
- Istarani, *Kumpulan 40 Metode Pembelajaran : Metode, Strategi, Teknik Untuk Revolusi Pengajaran* (Medan : Media Persada, 2014), cet. II,
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Syamil Qur'an, 2012)
- Khodijah, Nyayu, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2014)
- Koentjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 1994), cet. 13
- Ma'luf, Louis, *al-Munjid Fi al-Lughah wa al-A'lâm* (Beyrut: Daar al-Masyriq, 2002), cet. XXXIX,
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standart Potensi Guru* (Bandung: remaja Rosdakarya, 2012), cet. 9,
- Mardianto, *Psikologi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2014),

- Martono. Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), cet. 1
- Masyhud, Fathin. dan Ida Husnur Rahmawati, *Rahasia Sukses 3 Hafidz Qur'an Cilik Mengguncang Dunia* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2014),
- Muslim, Imam, *Shahih Muslim*, (e-Soft Ware : Kitab 9 Imam)
- Mulyana. Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya* (Jakarta: Rosda Karya, 2004), cet. 4
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005),
- Nata, Abuddin, *Metodologi Studi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 20002), cet. 7,
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), cet. 6,
- Perwanto, *Istrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007),
- Pulungan, Intan dan Istarani, *Ensiklopedi Pendidikan* (Medan: Media Persada, 2015)
- Sanjaya, Wina, *Strategi pembelajaran berorientasi standart proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007),
- Sanjaya, Wina, *Kurikulum Pembelajaran Teori dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008),
- Shihab, M. Quraish, *Lentera AlQuran: Kisah dan Hikmah kehidupan* (Bandung: Mizan Pustaka, 2008),
- Sit, Masganti, *Perkembangan Peserta Didik* (Medan: Perdana Publishing, 2012),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), cet. 13,
- , *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011),
- Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2004)

- Sukmadinata, Syaodih. Nana, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).
- Sutarip, Sobari, *Menghafal Alquran Dengan Cepat dan Ceria : Metode Fahim Quran* ( Jakarta: Iqra Kreatif, 2010)
- Suryabrata. Sumadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 2003) cet. 14
- Suwanda, *Desain Eksperimental Untuk Penelitian Ilmiah* (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Suyatno. dan Asep Djihad, *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional* (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013),
- Tafsir, Ahmad, *Metodologi Pengajaran Agama Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), cet. 4,
- Usman dan Purnomo Setiady, *Metodologi Penelitian Sosial* (jakarta: Bumi Aksara, 2003), cet. 4
- Yanuarita, Franc. Andri, *Rahasia Otak dan Kecerdasan Anak* (Yogyakarta: Teranova Books, 2014),
- Yasin, Arham Bin Ahmad, *Agar Sehafal Al-Fatihah* (Bogor: Hilal Media Group, 2014), cet. 2,
- Zamami, Zaki. dan M. Syukron Maksum, *Metode Cepat Menghafal Al-Qur'an :Belajar Pada Maestro Al-Qur'an Nusantara* (Jakarta : Agromedia Pustaka, 2014)

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

Nama : Abd Rahman  
Tempat/tanggal Lahir : Takengon, 01 maret 1989  
Alamat : Jl. Medan – Aceh, Pasar 3 Desa Batu  
Melenggang,  
Kec. Hinai Kab. Langkat SUMUT  
Email : [7889rahman@gmail.com](mailto:7889rahman@gmail.com)

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tahun 2001 tamat dari MIN Arul Kumer, Kec. Silih Nara Kab. Aceh Tengah NAD
2. Tahun 2004 tamat dari MTsN Angkup, Kec. Silih Nara Kab. Aceh Tengah NAD
3. Tahun 2007 tamat dari MAS Silih Nara, Kec. Silih Nara Kab. Aceh Tengah NAD
4. Tahun 2007-2010 pernah belajar di Ma'had Aly As-Sunnah Deli Serdang (sekarang STAIS Sunnah Deli Serdang)
5. Tahun 2012 tamat dari STAIS Serdang, Kec. Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang SUMUT
6. 2014 mulai belajar di Program Pascasarjana UIN SUMUT

### **III. RIWAYAT PEKERJAAN**

1. Tahun 2012 Guru Bidang Studi Olah Raga di Yayasan Taman Siswa Galang, Kec. Galang Kab. Deli Serdang.
2. Tahun 2012 - sekarang Guru Alquran di Komunitas Pencinta Yatim dan Dhuafa (KOPAYADHU) di jalan Medan-Binjai Km. 10, Gg Damai.
3. Tahun 2013 guru Alquran di Rumah Tahfizh Salsabila Medan



4.

5.

6.

7.

8.

9. Photo kegiatan breifing wali kelas di depan kelas yang dilaksanakan disetiap hari sebelum masuk kelas masing-masing.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19. Photo kegiatan muroja'ah hafalan siswa didepan kelas sebelum masuk kelas yang dilaksanakan setelah kegiatan breifing wali kelas.

20.

21.

22.

23.

24.

25. Photo kegiatan murojaah hafalan untuk menguatkan hafalan yang dilaksanakan sebelum menambah hafalan.

26.

27.

28.

29.

30.

31.

32. Photo kegiatan inti pelajaran tahfizh yaitu menambah hafalan baru

33.

34.

35.

36.

37.

38.

39.

40.

41. Photo proses setor hafalan ke guru pembimbing tahfiz bagi siswa yang sudah hafal.

42.

43.

44.

45.

46. Photo siswa menguatkan hafalan dengan permainan jalan semut.

47.

48.

49.

50.

51.

52.

53.

54. Photo gambar bintang-bintang kecil sebagai riward yang telah berhasil diraih oleh siswa dalam pelajaran tahfizh.

55.

56.

57.

58.

59. Photo siswa bermain cerdas cermat untuk menguatkan hafalan, guru tahfizh memberikan soal berbentuk potongan ayat yang diacak yang harus disambung oleh siswa siswi

60.

61.

62.

63.

64.

65.

66.

67.

68. Photo siswa bermain merebut kursi sambil mengulang hafalan untuk menguatkan hafalan.

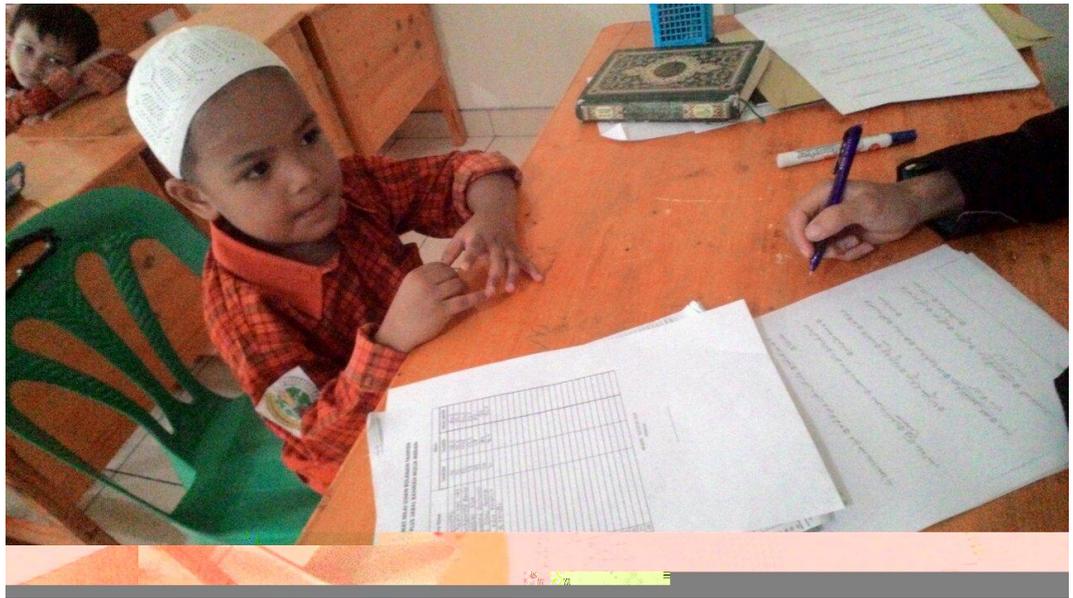
69.

70.

71.

72.

73.



74.



75.

76. Photo siswa ketika evaluasi bulanan yang dilaksanakan ketika ujian bulanan.

77.

78.



79.



80.

81. Photo kegiatan siswa sedang menambah hafalan sendiri-sendiri setelah guru tahfizh mengajarkan bacaannya.

82.

83.

84.

85.

86.

87.

88.

89. Photo siswa-siswi SD Plus Jabal Rahmah Mulia sedang melaksanakan muroja'ah hafalan QS. Ar-Rahman di Mushalla SD Plus Jabal Rahmah Mulia medan.

90.

91.

92.

93.

94. Photo wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah di kantor wakil kepala sekolah.

95.

96. Photo wawancara peneliti dengan salah satu guru wali kelas I Umar Bin Khattab di kelas I Umar Bin Khattab.

97.

98.

99.

100.

101.

102. Photo fasilitas Kantin siswa dan guru SD plus Jabal  
Rahmah Mulia Medan

103.

104.

