

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana madrasah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut meliputi kepala madrasah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, dan kurikulum (materi, metode, media). Komponen - komponen tersebut seyogyanya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah (MA) sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai output dari proses pembelajaran.

Kepala Madrasah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah. Kepala Madrasah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Dalam manajerial lembaga pendidikan, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah adalah memiliki kompetensi

supervisi atau bertindak sebagai supervisor. Hal ini sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 yang mencakup perencanaan dilaksanakannya pelaksanaan program supervisi akademik yang tentunya hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru, pelaksanaan kegiatan supervisi akademik terhadap guru di sekolah dengan cara menggunakan berbagai pendekatan dan teknik-teknik pelaksanaan supervisi yang optimal dan cara kepala madrasah dalam menindaklanjuti hasil daripada kegiatan supervisi terhadap guru yakni dalam rangka peningkatan kompetensi profesional yang harus dimiliki guru.

Salah satu tugas pokok Kepala Madrasah adalah sebagai Supervisor. Dalam menjalankan tugas pokok sebagai Supervisor, Kepala Madrasah diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan dari guru dan juga mampu memberi alternatif pemecahannya. Disamping itu, Kepala Madrasah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Dalam kerangka pembinaan kompetensi guru melalui supervisi perlu dicermati bahwa kegiatan tersebut bukan hanya memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengelola pembelajaran, tetapi juga mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya

yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Berkaitan dengan peningkatan kinerja mengajar guru tersebut, tentunya bergantung pula pada sejauh mana peranan Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui supervisi akademik, sehingga guru dengan sendiri akan berupaya meningkatkan kinerja menjadi guru yang profesional.

Supervisi kepala madrasah terhadap guru dalam proses pembelajaran merupakan salah satu cara kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah melakukan pembinaan tersebut merupakan kegiatan supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru perlu menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru<sup>1</sup>

Dalam pencapaian hasil pembelajaran yang baik diperlukan kemampuan kepala madrasah untuk melaksanakan supervisi akademik baik dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan tindak lanjut agar semua aktivitas yang berjalan dapat terukur dan terarah sesuai dengan

---

<sup>1</sup> Ramayulis dan Mulyadi, Manajemen dan Kepemimpinan Kependidikan Islam, (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 233.

tujuan yang diharapkan. Kegiatan yang diperlukan kepala madrasah dalam melakukan supervisi bukan hanya sebagai bentuk pembinaan saja namun juga sebagai bentuk kegiatan membantu guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Kinerja Guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja Guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja Guru dapat dilihat dari seberapa jauh Guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemampuan kinerja Guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari Guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari Madrasah di tempat Guru tersebut mengajar.

Guru sebagai salah satu komponen tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan yang paling utama baik di sekolah, di dalam keluarga, maupun masyarakat. Di madrasah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, dan sebagai pembimbing siswa. Di dalam keluarga guru berperan sebagai pendidik keluarga atau *family educator*. Guru di masyarakat guru berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), pendorong masyarakat (*social motivator*), dan pembaharu masyarakat (*social innovator*), dan sebagai agen masyarakat (*social agent*).<sup>2</sup>

Tugas guru mendidik dan mengajar selaras dengan hadits Rasulullah SAW menyatakan, **بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً** yang artinya sampaikanlah dariku walaupun hanya satu ayat. Hadits tersebut menganjurkan agar manusia

---

<sup>2</sup> Basuki, 2010, Profil Guru dalam Konteks Profesional, Bandung: Rosdakarya, hlm. 1.

mengajarkan suatu ilmu. Orang yang dipandang mampu dan tepat mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik adalah guru. Seruan untuk menempatkan kedudukan orang yang tepat/ahli dibidangnya, dan apabila tidak diserahkan kepada ahlinya maka suatu pekerjaan akan mengalami kehancuran. Hal berpijak dari hadist nabi yang diriwayatkan oleh Abu Dawud, dan Al-Buhkori sebagai berikut:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَنْزَلُوا النَّاسَ مَنَازِلَهُمْ. [رواه أبو داود]

Artinya: *Dari Aisyah RA bahwasanya Nabi SAW bersabda: "Tempatkanlah para manusia pada masing-masing tempat mereka." (HR. Abu Dawud).*<sup>3</sup>

إِذَا وَبِدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (البخارى)

Artinya: Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat (kehancurannya). (HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah)<sup>4</sup>

Hadist tersebut ditafsirkan oleh Al-Munawi dalam kitabnya *Faidhul Qadir* bahwa: segala sesuatu termasuk pengajaran dan lainnya jika diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, yakni apabila (pengelolaan urusan) perintah dan larangan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat, sebab hal itu sudah datang tanda-tandanya. Ini

<sup>3</sup> Syaikh Abdurrahman bin Nashir As-Sa`di, *Bahjatu Qulubi Al-Abraari Wa Qurratu `Uyuuni Al-Akhyari Fi Syarhi Jawami` Al-Akhbaar*, Edisi Indonesia, terj. Wafi Marzuqi Ammar Lc., *Syarah Lengkap 99 Hadis Perihal Amalan Muslim Sehari-hari*. Rayadh: Daar Al-Arqam, cet. 11, 1419 H., hlm. 49.

<sup>4</sup> Al-Munawi, 1996/1416 H, *Faidhul Qadir, juz 1*, Beirut: Darul Fikr, cetakan 1. hlm. 563-564.

menunjukkan dekatnya kiamat, sebab menyerahkan urusan dalam hal *amar* (perintah) dan *nahi* (larangan) kepada yang tidak amanah, rapuh agamanya, lemah Islamnya, dan (mengakibatkan) merajalelanya kebodohan, hilangnya ilmu dan lemahnya ahli kebenaran untuk pelaksanaan dan penegakannya, maka itu adalah sebagian dari tanda-tanda kiamat (kehancuran).<sup>5</sup>

Seruan untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan dan harus diserahkan kepada yang memiliki keahlian di bidangnya, dimaksudkan untuk menjaga keselarasan kehidupan, optimalisasi dan pencapaian tujuan pekerjaan itu sendiri. Hal ini selaras dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar 39, sebagai berikut.

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: "Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui" (QS. Az-Zumar: 39).<sup>6</sup>

Ayat di atas ditafsirkan oleh Muhammad Mahmud Majazi di dalam kitab tafsirnya Al-Wadhih dijelaskan bahwa wahai Muhamad katakanlah kepada mereka (kaum musyrikin): wahai kaumku berbuatlah sesuai dengan kemampuan dan cara yang kamu lakukan, sesungguhnya aku berbuat pula sesuai dengan cara dan kemampuan atau keadaanku yang telah ditunjukkan oleh Tuhan kepadaku, dan kelak kalian akan mengetahui siapa yang akan mendapatkan balasan yang baik dan mempunyai akhir (penghujung) yang mulia. Ayat tersebut memiliki dua aspek pemahaman yaitu: pertama diartikan

<sup>5</sup>Al-Munawi, 1996/1416 H, *Faidhul Qadir, juz 1*, hlm. 563-564.

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, 2010, *Al-Qur'an Terjemahnya* Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Direktorat Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah, Jakarta: Tehazed, hlm. 337-338.

berbuatlah kamu sekalian sesuai dengan kedudukan dan puncak kemampuanmu dan yang kedua, berbuatlah sesuai dengan posisi dan keadaan yang kamu alami.<sup>7</sup>

Penafsiran hadist dan Al-Qur'an di atas, menunjukkan bahwa kinerjaisme mengandung makna tempat, kedudukan dan pekerjaan yang menuntut kepada suatu keahlian tertentu yakni kemampuan dalam penguasaan materi, pemahaman tentang peserta didik, pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pengembangan kepribadian dan kekinerjaan.<sup>8</sup> meliputi: mengembangkan pembelajaran yang berkualitas, disiplin dan memiliki semangat/ etos kerja yang tinggi.<sup>9</sup>

Berpijak dari tuntutan dan seruan di atas, menggambarkan bahwa kompetensi kinerja guru sangat penting. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi kinerja guru merupakan bagian dari komponen dalam proses pembelajaran. Guru dengan kompetensi kinerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas pembelajaran, dan akhirnya akan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dihasilkan oleh proses pembelajarannya.<sup>10</sup>

Walaupun kompetensi kinerja guru sangat penting, tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru pada umumnya belum memiliki kompetensi yang memadai. Hal ini didukung dari beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi kinerja guru masih rendah yaitu: rata-

---

<sup>7</sup>Muhammad Mahmud Majazi, 1969, *Al-Tafsir Al-Wadhah*, Kairo: Al-Istiqlal Al-Kubra, hlm. 138

<sup>8</sup>Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Rosdakarya, hlm. 42.

<sup>9</sup>Piet Sahertian, 2008, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta hlm. 16.

<sup>10</sup>Leonard, 2015, *Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya*, Jurnal Formatik: Universitas PGRI Indraprasta, 5 (3) hlm. 192.

rata nilai UKG nasional baru 56,69, sedangkan target minimal yang ditetapkan departemen pendidikan nasional yaitu sebesar 80.<sup>11</sup> Masalah rendahnya kompetensi kinerja yang dialami oleh guru pada umumnya adalah: menguasai landasan kependidikan, penguasaan materi pelajaran yang sesuai dengan bidang studi yang diajarkan, mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran, merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar, melaksanakan evaluasi pembelajaran, menyusun program pembelajaran, melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

Kondisi rendahnya kompetensi kinerja guru di atas, dialami oleh guru-guru MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara. Hal ini didasari dari hasil observasi awal menunjukkan bahwa kompetensi kinerja guru masih kurang dilihat dari indikator: (1) penguasaan landasan kependidikan (penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu); (2) penguasaan standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang diampu; (3) pengembangan materi pembelajaran (memilih materi dan mengelola pembelajaran yang kreatif dan inovatif sesuai dengan perkembangan peserta didik); (4) pengembangan kekinerjaan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif mulai dari refleksi terhadap kinerja dan memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan kekinerjaan; (5) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung kinerja pembelajaran seperti: internet, watshap, program aplikasi (*google classrom*, *geogle form*, *quizzis* dan

---

<sup>11</sup>Muhajirin, dkk., 2017, Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP melalui Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA, *Jurnal*, Educational Management, Semarang: Unnes, 6(2), hlm. 171.



sebagainya); (6) penyusunan perangkat pembelajaran mulai dari pemetaan kompetensi, penentuan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal), RPP, penyusunan soal HOTS, program penilaian baik PAP (Penilaian Acuan Patokan) dan PAN (Penilaian Acuan Norma) mulai dari penilaian pengetahuan/kognitif, afektif/sikap, keterampilan/psikomotorik; (7) membuat, mengolah, medeskripsikan dan menganalisis hasil penilaian siswa dengan program aplikasi penilaian.

Keadaan tersebut perlu dicarikan solusi pemecahannya, melalui supervisi akademik kepala madrasah yang tepat, efektif, efisien, berdaya guna dan berhasil guna sehingga benar-benar dapat meningkatkan kompetensi kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara.

Supervisi kepala madrasah dianggap tepat sebagai solusi untuk memecahkan masalah terkait dengan rendahnya kompetensi kinerja guru. Hal ini didasari dari hasil pemikiran bahwa kepala madrasah memegang peran penting dan strategis dalam kepengawasan pendidikan sebagai *quality controll* untuk mengawasi jalannya proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki wewenang, tugas, dan tanggung jawab untuk melaksanakan kepengawasan di madrasah baik dalam bentuk pemantauan, supervisi, evaluasi dan pelaporan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang menetapkan bahwa ada lima dimensi kompetensi kepala sekolah/madrasah yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Peraturan tersebut, diperkuat Permendikbud Nomor 65 Tahun 2013 tentang standar proses bab VI ayat 2,

dijelaskan bahwa supervisi akademik adalah pengawasan proses pembelajaran dalam bentuk pengawasan internal yang merupakan tugas kepala sekolah.

Perintah untuk melaksanakan pengawasan dalam pendidikan Islam telah sesuai dengan hadist riwayat Al-Bukhori, berbunyi:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ إِسْمَاعِيلَ قَالَ حَدَّثَنِي قَيْسُ بْنُ أَبِي حَازِمٍ عَنْ  
جَرِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى إِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ وَالنُّصْحِ لِكُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: *Jarir bin Abdillah berkata: "Aku baiat pada Rasulullah untuk menegakkan salah, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara sesama Muslim."* (HR. al-Bukhori)

Berpijak, dari uraian di atas, menunjukkan bahwa salah satu bentuk kepengawasan yang harus dijalankan oleh kepala madrasah adalah melalui supervisi. Supervisi telah menjadi tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagaimana yang dirumuskan EMASLIM yaitu: *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader* (pemimpin), inovator (pencipta), dan motivator (pendorong).<sup>12</sup> Supervisi adalah suatu usaha untuk menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di madrasah baik secara individual maupun kolektif, agar lebih mengerti dan efektif dalam mewujudkan fungsi pengajaran.<sup>13</sup> Supervisi bagi kepala madrasah memiliki arti yang sangat penting karena bertujuan untuk

<sup>12</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 2009. *Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik*, Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, hlm. 192.

<sup>13</sup> Boardman et.al, 2007, *Democratic Supervision In Scondary School Massachusetts*: Houghton Mifflin Company, hlm. 1.

meningkatkan mutu pendidikan, kinerja guru, dan mengembangkan kualitas pengawasan di sekolah.<sup>14</sup>

Supervisi yang terkait dengan pengawasan kependidikan sangat beragam jenisnya. Model supervisi ada lima yaitu: konvensional, ilmiah, artistik, klinis, dan supervisi akademik. Salah satu dari supervisi kepala madrasah yang harus dilaksanakan adalah supervisi akademik.<sup>15</sup> Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar-mengajar demi pencapaian tujuan akademik.<sup>16</sup> Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran.<sup>17</sup>

Atas dasar esensi tersebut, maka supervisi akademik sangat penting bagi kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala madrasah sangat penting bagi guru, karena menjadi wahana pembinaan untuk peningkatan kompetensi guru agar lebih berkualitas dan bermutu dalam melaksanakan pembelajarannya di sekolah.<sup>18</sup> Supervisi akademik kepala madrasah berkontribusi pada tinggi dan rendahnya motivasi, prestasi guru di sekolah.<sup>19</sup> Kegiatan supervisi akademik kepala madrasah diperlukan untuk

---

<sup>14</sup>Marzano, R., Frontier, T., dan Livingston, D., 2011. *Effective Supervision : Supporting The Art And Science Of Teaching*. Alexandria, Virginia USA: ASCD, hlm. 28.

<sup>15</sup> Piet Sahertian, 2008, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta hlm. 23.

<sup>16</sup>Glickman, at.el., 2007, *Supervision Of Intruction: A Developmental Approach*, Boston: Allyn and Bacon. Inc, hlm. 3.

<sup>17</sup>Daresh, J.C. 2001, *Supervision as proactive leadership*. 3rd ed, Prospect Heights, IL: Waveland Press, hlm. 2.

<sup>18</sup>Guntoro, D., Totok S; Ahmad R. 2016, *Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbantuan Esupervision Berbasis Web*. EM 5 (2), hlm. 25.

<sup>19</sup>Peter. D.E, 2004, *Supervision in Social Work: A Method of Student Training and Staf Development*, hlm. 37.

memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran, motivasi kerja, prestasi dan kinerjaisme guru.<sup>20</sup>

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk mengangkat “Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Matholi’ul Huda Bugel Kedung Jepara,” sebagai judul dalam tesis ini.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sistem pembinaan kepala sekolah/ madrasah, baik yang dilakukan secara individual oleh pengawas madrasah maupun dilaksanakan secara kelompok oleh Dinas Pendidikan maupun Kementerian Agama belum sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi kepala madrasah (*need assessment*) dan tidak dilaksanakan secara kontinu atau berkelanjutan.
2. Kompetensi kepala madrasah sebagai supervisor belum sesuai dengan kebutuhan di lapangan atau masih di bawah standar.
3. Rendahnya kemampuan kepala madrasah dalam menyusun program supervisi akademik yang sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan serta terencana, terarah, dan berkelanjutan.
4. Sarana dan prasarana pelaksanaan supervisi akademik masih terbatas dan belum sesuai dengan kebutuhan supervisi akademik yang efektif dan efisien.

---

<sup>20</sup>Ermawati. 2014. *Pengembangan Model Supervisi Akademik dengan Teknik Kunjungan Kelas Berbasis Guru Senior Pada Guru TIK SMA Kota Semarang*. Educational Management 3 (1), hlm. 40.

5. Terbatasnya kemampuan kepala madrasah dalam memanfaatkan sumber daya manusia (guru senior) guna meningkatkan efektivitas dan efisien serta hasil dan daya guna supervisi akademik.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan cakupan masalah, maka disusun pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut.

1. Bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
2. Faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
3. Bagaimana upaya mengatasi berbagai hambatan-hambatan dari pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
4. Bagaimana hasil peningkatan kompetensi kinerja guru melalui supervisi akademik kepala madrasah Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian untuk:

1. Mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

2. Menganalisis faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
3. Mendeskripsikan upaya mengatasi berbagai hambatan-hambatan dari pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
4. Menganalisis hasil peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik kepala madrasah Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik teoretis maupun praktis. Manfaat dari masing-masing tersebut diuraikan sebagai berikut.

##### **1. Manfaat teorities**

- a. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori supervisi akademik kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
- b. Menambah wawasan keilmuan dalam bidang pendidikan, penelitian dan kesupervisian akademik.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama Kabupaten Jepara, temuan tentang supervisi akademik kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MA Mathol'ul Huda dapat dijadikan sebagai bahan masukan

untuk pembinaan kepala madrasah sebagai supervisor akademik yang profesional.

- b. Pengawas Dinas Pendidikan/ Kementerian Agama Kabupaten Jepara sebagai bahan acuan dalam melaksanakan supervisi akademik untuk meningkatkan kemampuan kepala madrasah maupun guru dalam meningkatkan kompetensi pembelajarannya.
- c. Kepala MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara, dapat meningkatkan kompetensi, tugas, sikap/prinsip, fungsi/peran, dan kinerja sebagai supervisor akademik sehingga dapat memberikan bantuan/pelayanan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran.
- d. Guru MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara, sebagai bahan acuan ketika disupervisi akademik oleh pengawas, kepala madrasah dan guru senior

#### **F. Sistematika Penulisan Tesis**

Sistematika dalam tesis ini, terdiri dari tiga bagian yaitu: bagian muka, isi, dan akhir.

##### **1. Bagian Muka**

Pada bagian muka memuat: halaman judul, persetujuan pembimbing, pernyataan keaslian, abstrak, kata pengantar, persembahan, motto, daftar isi, daftar tabel, gambar, pedoman transliterasi, daftar singkatan, dan daftar lampiran.

##### **2. Bagian Isi**

Pada bagian isi, tesis ini dirinci dalam lima bab, yaitu:

- Bab I. Pendahuluan, yang memuat: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.
- Bab II. Kajian Teoritis, memuat deskripsi teori, kajian hasil penelitian terkait, dan kerangka berpikir.
- Bab III. Metode Penelitian, meliputi: pendekatan penelitian, desain penelitian, fokus dan ruang lingkup atau variabel dan indikator penelitian, sumber data teks responden, unit amatan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data/ instrumen, analisis data dan prosedur penelitian.
- Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan keterbatasan penelitian meliputi: proses supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara, upaya mengatasi berbagai hambatan-hambatan dari pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara, dan hasil yang dicapai dari supervisi kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi kinerja guru di MA Matholi'ul Huda Bugel Kedung Jepara.

Bab V. Penutup berisi: simpulan, saran, dan kata penutup.

3. Bagian Akhir berisi : daftar pustaka dan lampiran-lampiran