

Fakta

Jurnal Pendidikan Agama Islam
Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023
ISSN: 27749118 (Print); 27750906 (online)
<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

Upaya Kepala Sekolah dalam Mengatasi Guru yang Mengalami Masalah Metode Mengajar

Zainiyah, Najmi Faza

UNIA Prenduan Sumenep

zazazainiyah837@gmail.com, najmifaza1993@gmail.com

Abstrak

Supervisi merupakan pembinaan yang terencana dalam membantu guru dan staf lainnya dalam suatu pekerjaan yang efektif untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor memberikan bimbingan dan dorongan kepada guru-guru dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran terutama dalam hal pemilihan metode pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar. 2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar. Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Data diambil dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan tehnik deskriptif kualitatif. Dalam hal ini peneliti berusaha memahami keadaan yang terjadi di MTs. Raudlatul Ihsan dalam mengupayakan supervisi di sekolah. Dari hasil penelitian, Upaya kepala sekolah dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar, yaitu :Supervisi Manajerial meliputi: Menyediakan sarana dan prasarana dan Reward and Punishment, Supervisi Akademik meliputiMengadakan kunjungan kelas atau rapat/pertemuan dan Mengikutsertakan para guru diklat dan pelatihan. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar, yaitu: Faktor Pendukung: Antusias yang positif dari para guru. Faktor Penghambat, Internal: Banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab kepala sekolah, Eksternal: Kurangnya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru.

Kata Kunci: upaya kepala sekolah, metode menga

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

Abstract

Supervision is a planned coaching in helping teachers and other staff in an effective work to achieve educational goals. The principal as a supervisor provides guidance and encouragement to teachers in the implementation of education and teaching, especially in terms of selecting learning methods. This research aim to describe: 1) How the principal's efforts in dealing with teachers who has teaching method problems. 2) What are the supporting and inhibiting factors for the principal in overcoming teachers who has teaching method problems. This research method is descriptive qualitative research. The data were collected by interviews, observation, and documentation. Data analysis used qualitative descriptive techniques. In this case the researcher tries to understand the situation that occurs in MTs Raudlatul Ihsan on supervision. From the research results, the principal's efforts in dealing teachers who has teaching method problems, namely managerial supervision, including providing facilities and infrastructure and reward and punishment, academic supervision, which includes conducting class visits or meetings and including teachers training. Supporting and inhibiting factors for the principal in dealing with teachers who has teaching methods, supporting factor : positive enthusiasm from the teachers. Inhibiting factors, internal: the amount of work and responsibility of the principal, external: lack of ability or competences of the teacher.

Keywords: *The principal's efforts, Teaching methods.*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, guru harus profesional, dan mampu mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan serta keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Karena guru adalah tenaga pendidik yang potensinya harus selalu diasah terus-menerus.¹ Pengembangan profesi dan kinerja guru dilakukan melalui program pendidikan, seperti pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Namun, tidak semua guru yang dididik dalam program tersebut lulus uji kompetensi dan sertifikasi dikarenakan terlalu rendahnya kualitas mereka.

Maka dari itu, potensi seorang guru harus selalu diasah. Mengingat, kini profesi keguruan semakin menjadi sorotan seiring dengan kondisi ilmu pengetahuan dan teknologi yang setiap zaman mengalami perubahan.² Guru harus memiliki kemampuan dalam hal kesigapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai tuntutan baik itu datangnya dari profesinya sebagai guru dan dari masyarakat. Jadi sudah tentu

¹ Hadi Fatkhurohim, "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pendidikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar," Pendidikan Guru sekolah, Vol. 3 No.3,(Mei 2016), 44.

² Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 54.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

bahwa kinerja guru sangat diperhatikan dalam sebuah dunia pendidikan.

Mengingat guru adalah tokoh dalam mencapai fungsi dan tujuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Itulah sebabnya guru harus memiliki potensi untuk berkreasi dan dituntut memiliki kinerja yang produktif.³ Namun demikian, seringkali banyak ditemukan faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan potensi dan kinerja guru secara optimal, baik itu berupa kegiatan belajar mengajar, serta sarana yang ada. Dan suatu metode merupakan permasalahan yang menonjol terhadap suatu pembelajaran peserta didik.

Untuk menentukan metode pembelajaran yang baik untuk peserta didik, maka guru harus menyesuaikan dengan bahan ajar, karakteristik peserta didik, ketersediaan sumber belajar, serta waktu yang dibutuhkan dalam tujuan pembelajaran.⁴ Dari sini, kegiatan mengajar guru sering kesulitan dalam memberikan metode yang baik bagi peserta didik. Sehingga guru jarang menggunakan metode mengajar yang menyenangkan bagi peserta didik. Akhirnya, menyebabkan peserta didik kurang nyaman pada proses pembelajaran. Pemberian metode yang baik sangat berpengaruh terhadap pemahaman yang lebih baik dalam benak anak didik. Dari itu metode sangat penting digunakan. Sebagaimana pandangan Imam Zarkasyi :

*“At-thoriqah ahammu minal maddah, metode lebih penting dari pada materi/bahan ajar”.*⁵

Menghadapi permasalahan metode belajar ini, perlu adanya pembinaan dan pengawasan dari kepala sekolah. Hal ini bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan mutu pendidikan. Maka perlu adanya supervisi atau pembinaan terhadap guru-guru di bawah bimbingan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah.⁶ Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dalam meningkatkan mutu dan tujuan pendidikan sekolah, kepala sekolah selain mengawasi harus mampu menjadi pembimbing, pembina dalam

³ *Ibid.*, hal 40.

⁴ Karwono, *Belajar dan Pembelajaran Serta Pemanfaatan sumber Belajar*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017). hal. 99

⁵ Najwa Mu'minah, "Character Building Dalam Konsep Pendidikan Imam Zarkasyi Ditinjau Dari Filsafat Moral Ibnu Miskawaih", *Jurnal Filsafat*, Vol. 25 No. 1, (Februari 2015). 127.

⁶ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014). 88-89.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

memberdayakan staf pengajarnya dan rekan-rekannya. Karena guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan dari orang lain dalam hal memecahkan permasalahan yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Maka dari sini dibutuhkan supervisi pendidikan dari kepala sekolah.⁷ Dengan kata lain, yang paling penting dari seorang kepala sekolah ialah membantu staf-stafnya dalam memperoleh keberhasilan. Seperti yang diungkapkan oleh E. Mulyasa bahwa :

“Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya mampu mengelola, memperhatikan, mengawasi dan membimbing para guru dalam proses belajar mengajar salah satu caranya adalah dengan cara melakukan pengawasan terhadap guru yang sedang melaksanakan tugasnya di sekolah, hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar”.⁸

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Peran tersebut sebagai administrator dan juga supervisor. Adapun sebagai administrator pendidikan kepala sekolah mempunyai fungsi berusaha agar segala sesuatu dalam proses belajar mengajar di sekolah berjalan lancar. Sedangkan sebagai supervisor kepala sekolah membimbing, mengawasi, mengatur dan membina sekolah mewujudkan cita-cita tujuan pendidikan yang diharapkan. Maka perlu adanya supervisi pendidikan di sekolah.⁹

Adanya fungsi supervisi pendidikan ditujukan kepada “perbaikan pengajaran”. Sebagaimana W.H. Burton dan J. Bruckner menjelaskan bahwa fungsi utama dari supervisi ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar.¹⁰ Dimana tugas ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin, dalam permasalahan ini terkait dengan metode belajar peserta didik. Kepala sekolah harus mampu membimbing guru-guru yang mengalami kesulitan dalam metode

⁷ Febriyanti, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MA Patra Mandiri Plaju Palembang,” *Jurnal Of Islamic Education Management*, Vol.3 No.1 (Juni 2017).59.

⁸ Yoserizal Bermawi dan Tati Fauziah, “Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru”, *Jurnal Pesona Dasar*, Vol. 1 No. 4, (Oktober 2015). 17.

⁹ Febriyanti, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MA Patra Mandiri Plaju Palembang,” *Jurnal Of Islamic Education Management*, Vol. 3 No. 1, Juni 2017. 59.

¹⁰ Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017). 29.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam
Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023
ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)
<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

mengajar dan memberikan arahan dan pengawasan agar mereka pandai memilih metode-metode mengajar yang baik, serta melaksanakan metode sesuai bahan pelajaran dan kemampuan peserta didik.

Penelitian ini dilaksanakan di lembaga yang terletak di Palongan Kapedi tepatnya di lembaga Raudlatul Ihsan, MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi merupakan sekolah swasta dengan mutu yang baik dibawah kepemimpinan kepala sekolah dan organisasi guru yang terstruktur. Di MTs Raudlatul Ihsan, ada beberapa guru yang masih mengalami kesulitan dalam memilih metode belajar yang sesuai dengan karakter bahan ajar dan karakter dari peserta didik itu sendiri. Sehingga guru ketika mengajar menjadi monoton, membuat peserta didik bosan dan kurang aktif. Misalnya dalam materi IPA dan SKI seharusnya tidak selalu menggunakan metode ceramah, karena materi ini membutuhkan metode khusus dengan sentuhan-sentuhan ide kreatif dan inovatif dari seorang guru sehingga dapat memungkinkan terjadinya peningkatan prestasi belajar peserta didik. Seharusnya guru mampu menguasai berbagai macam metode belajar agar penyelenggaraan pembelajaran yang difasilitasi oleh guru tidak berlangsung monoton dan tujuan pembelajaran di capai secara optimal.

Dari hasil observasi awal, masih ada juga sebagian guru yang mengajar lepas, dalam artian tidak menggunakan patokan yang telah ditentukan. Seperti: guru tidak menggunakan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bahkan dalam metode mengajarpun masih menggunakan *thoriqah* yang sama dalam semua materi yaitu ceramah dan demonstrasi. Metode ceramah dan demonstrasi itu baik namun harus disesuaikan dengan bahan ajar. Dari sini dibutuhkan upaya kepala sekolah sebagai supervisor dalam mengawasi, membimbing, dan membantu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh guru. Kepala sekolah harus berkontribusi dalam mengelola kinerja guru agar memperoleh hasil yang baik. Dimana kepala sekolah senantiasa memberikan hal positif terhadap suatu perubahan dalam diri seorang guru. Sejauh ini, peneliti ingin mengkaji : 1) Bagaimana upaya kepala sekolah MTs. Raudlatul Ihsan dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar. 2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam
Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023
ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)
<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah dari jurnal yang ditulis oleh Lucy Evriani tahun 2017 dengan judul “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Upaya Membantu Guru Mengatasi Kesulitan Mengajar Di SMP” menyatakan bahwa: upaya kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik untuk membantu guru mengembangkan profesionalismenya sudah dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan mengajarnya walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan untuk lebih ditingkatkan kembali.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln mengartikan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.¹¹ Dalam hal ini peneliti berusaha memahami keadaan yang terjadi di MTs. Raudlatul Ihsan dalam mengupayakan supervisi di sekolah. Dalam metode penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif adalah data dikumpulkan umumnya berbentuk kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka-angka.¹² Adapun peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus ialah suatu penelitian yang memfokuskan suatu kasus dengan secara mendalam dan terperinci yang berdasarkan pada konteks penelitian yang terjadi.¹³

Dalam pengumpulan data, dari sumber data tersebut peneliti memilih informan yang bisa memberikan informasi yang valid. Pada penelitian kualitatif sumber data disebut informan, yaitu orang yang memberikan sumber informasi yang pokok yang dibutuhkan oleh peneliti.¹⁴ Jadi disini peneliti menjadikan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru sebagai informan. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

¹¹ Muhammad Rusli, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Prenduan: LP3M PARAMEDIA, 2013). 170.

¹² Danim Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013). 61.

¹³ Muhammad Rusli, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. 207.

¹⁴ *Ibid*, 218.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

A. Upaya Kepala Sekolah Dalam Membantu Guru Yang Mengalami Masalah Metode Mengajar.

Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan dalam membantu guru yang mengalami masalah metode mengajar yaitu sebagai berikut :

1. Supervisi Manajerial

a. Menyediakan sarana dan prasarana

Salah satu sarana prasarana yang disediakan oleh kepala sekolah adalah :

1. Menyediakan delapan laptop beserta koneksi wifi unlimited, agar guru-guru bisa browsing pengetahuan tentang bagaimana memberikan metode yang tepat dan sesuai dengan bahan ajar dan karakteristik peserta didik. Penyediaan laptop bukan hanya untuk bisa browsing metode atau apa saja itu, tapi bagaimana guru-guru yang belum bisa mengoperasikan laptop bisa mengoperasikan dan menguasainya. Karena kepala sekolah ingin guru-guru tidak *gaptek* dan kemungkinan jika disaat pandemi ini pembelajaran harus daring maka mau tidak mau harus pakai laptop. Dan juga laptop disini sebagai kelengkapan media belajar guru dan peserta didik. Kepala sekolah atau wakil kepala memberikan dampingan kepada mereka guru-guru yang ingin belajar browsing metode pembelajaran dan belajar bagaimana mengoperasikan laptop dengan baik.
2. Memberikan kartu kuota internet kepada semua guru-guru agar mereka masuk ke aplikasi ruang guru agar dapat banyak info-info terkini tentang proses pembelajaran termasuk bagaimana memberikan metode yang sesuai terhadap anak didik. Dan dari sini dengan banyak bekal info dan ilmu-ilmu yang mereka temukan bisa *step by step* membuat pelajaran menyenangkan informatif dan inovatif.

b. Reward and Punishment

pemberian *reward* kepada para guru yang berprestasi dan ini telah dilakukan selama dua tahun. Hal ini kepala sekolah memberikan hadiah

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

bagi guru-guru yang kinerjanya baik dalam proses mengajar ataupun dalam hal yang lainnya, baik berupa barang, uang dan kenaikan jabatan. Dalam punishmentnya (hukuman) untuk saat ini belum ada dan belum ada tindakan sanksi bagi guru-guru karena memang kinerja guru di sekolah MTs Raudlatul Ihsan dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah. Namun jika suatu saat nanti ada pelanggaran yang bersifat serius maka hukuman/sanksi perlu dilakukan.

2. Supervisi Akademik

- a. Kunjungan Kelas atau Pertemuan/rapat
- b. Mengikutsretakan Para Guru Diklat dan Pelatihan, seperti: BIMTEK (Bimbingan Teknis), PKKM & PKG (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah dan Guru), PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru), diklat dan sertifikasi guru, adapun guru materi ada MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Guru Yang Mengalami Masalah Metode Mengajar.

1. Faktor Pendukung

Antusias yang positif dari para guru, dalam memberikan pembinaan atau bimbingan kepada semua guru direspon baik oleh guru-guru, mendapat antusias yang sangat baik.

2. Faktor Penghambat :

Internal: Banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab kepala sekolah, baik itu tugas kepala sekolah itu sendiri, adanya jadwal mengajar di dua tempat MTs dan MA Raudlatul Ihsan, dan kadang ada rapat atau perkumpulan ke sumenep dan juga kadang ke surabaya, sehingga kurangnya waktu dalam melaksanakan supervisi secara menyeluruh.

Eksternal: Kurangnya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru karena memang masih ada sebagian guru yang belum S1. Jadi, dalam mengajarpun masih menggunakan metode yang dominan pada guru, masih kurang mampu memahami perbedaan karakter peserta didik, dan terkadang masih belum ada persiapan dari guru dalam mengajar misalnya, belum membuat silabus atau RPP.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

PEMBAHASAN

A. Upaya Kepala Sekolah Dalam Membantu Guru Yang Mengalami Masalah Metode Mengajar.

Supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹⁵ Dalam hal ini supervisi adalah tugas kepala sekolah sebagai supervisor. Secara umum supervisi dapat dibedakan dalam dua macam, yaitu: supervisi manajerial dan supervisi akademik. Supervisi manajerial dilakukan untuk seluruh kegiatan teknis administrasi sekolah/madrasah yang menjadi pendukung (supporting) terlaksananya pembelajaran, sedangkan supervisi akademik lebih diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Supervisi manajerial menurut Direktorat Tenaga Kependidikan adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan madrasah yang terkait langsung dengan peningkatan efisien dan efektivitas madrasah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya. Sedangkan supervisi akademik menurut Sudiyono adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.¹⁶

Dari kedua supervisi diatas telah diterapkan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membantu guru yang mengalami masalah metode mengajar sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan yaitu sebagai berikut :

1. Supervisi Manajerial

a. Menyediakan sarana dan prasarana

Salah satu upaya juga yang dilakukan kepala sekolah di MTs Raudlatul Ihsan adalah menumbuhkan motivasi seorang guru dengan menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan. Sebagai motivator kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru-guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini dikarenakan sarana dan prasarana yang memadai merupakan harapan dari semua sekolah, termasuk harapan dari kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan yang berusaha memenuhi sarana prasarana yang dibutuhkan, agar guru-guru merasa nyaman dalam proses belajar mengajar. Di MTs Raudlatul Ihsan salah satu sarana prasarana yang disediakan oleh kepala sekolah adalah :

¹⁵ M. Ngilim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 76.

¹⁶ Dede Mudzakir, "Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah," Vol.10 No. 2 (2016). 35-36.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

1. Menyediakan delapan laptop beserta koneksi wifi unlimited, agar guru-guru bisa browsing pengetahuan tentang bagaimana memberikan metode yang tepat dan sesuai dengan bahan ajar dan karakteristik peserta didik. Penyediaan laptop bukan hanya untuk bisa browsing metode atau apa saja itu, tapi bagaimana guru-guru yang belum bisa mengoperasikan laptop bisa mengoperasikan dan menguasainya. Karena kepala sekolah ingin guru-guru tidak *gaptek* dan kemungkinan jika disaat pandemi ini pembelajaran harus daring maka mau tidak mau harus pakai laptop. Dan juga laptop disini sebagai kelengkapan media belajar guru dan peserta didik. Kepala sekolah atau wakil kepala memberikan dampingan kepada mereka guru-guru yang ingin belajar browsing metode pembelajaran dan belajar bagaimana mengoperasikan laptop dengan baik.¹⁷
2. Dari penuturan wakil kepala madrasah juga memberikan kartu kuota internet kepada semua guru-guru agar mereka masuk ke aplikasi ruang guru agar dapat banyak info-info terkini tentang proses pembelajaran termasuk bagaimana memberikan metode yang sesuai terhadap anak didik. Dan dari sini dengan banyak bekal info dan ilmu-ilmu yang mereka temukan bisa *step by step* membuat pelajaran menyenangkan informatif dan inovatif.¹⁸

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian suatu tujuan pendidikan, maka ia harus mempunyai kemampuan untuk memotivasi para tenaga pendidik dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan tenaga pendidik dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik. Maka dari sini seorang kepala sekolah akan dapat memotivasi atau mendorong para tenaga pendidik untuk melakukan tugasnya lebih giat lagi.¹⁹

b. Reward and Punishment

Reward (hadiah) and *punishment* (hukuman) merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini seringkali digunakan dalam berbagai hal, seperti dalam dunia kerja dan dunia pendidikanpun kedua metode ini digunakan. Menurut Ngalim Purwanto *reward* (ganjaran) ialah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Sedangkan *punishment* (hukuman) menurut Ngalim Purwanto ialah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu

¹⁷ Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, pada Selasa, 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

¹⁸ Hasil wawancara dengan Shalahuddin, Wakil Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, tanggal 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

¹⁹ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya 2016). 71.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.²⁰

Jadi, reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan yang diberikan karena mendapat hasil yang baik, sedangkan punishment adalah hukuman atau sanksi atas suatu pelanggaran tertentu, dalam hal ini hukuman yang diberikan harus tepat dan bijak yang menjadi alat motivasi. Reward and punishment bukan hanya dalam garis guru kepada peserta didik, hal ini dapat diterapkan oleh pimpinan kepada bawahan dalam hal ini adalah guru berhak mendapatkan kedua metode tersebut agar selalu meningkatkan atau mempertahankan kinerjanya lebih baik lagi.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan bahwa upayanya juga yang dilakukan adalah pemberian *reward* kepada para guru yang berprestasi dan ini telah dilakukan selama dua tahun. Hal ini kepala sekolah memberikan hadiah bagi guru-guru yang kinerjanya baik dalam proses mengajar ataupun dalam hal yang lainnya, dari sini *reward* yang diberikan berbentuk materi berupa barang, uang yang bermanfaat dan dapat dipergunakan oleh guru tersebut, serta kenaikan jabatan menjadi wali kelas. Ada juga penghargaan bagi wali kelas yang berprestasi selama menjalankan tugasnya sebagai guru dan wali kelas yang baik.²¹

Hal ini juga sesuai dengan penuturan dari salah seorang guru bahwa selama dua tahun ini kinerja guru dan wali kelas yang berprestasi diberikan penghargaan oleh kepala sekolah.²² Dalam punishmentnya (hukuman) untuk saat ini belum ada dan belum ada tindakan sanksi bagi guru-guru karena memang kinerja guru di sekolah MTs Raudlatul Ihsan dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah. Namun jika suatu saat nanti ada pelanggaran yang bersifat serius maka hukuman/sanksi perlu dilakukan.²³

Kepala sekolah berhak memberikan kedua metode reward and punishment agar para guru semangat dan terpacu dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Supervisi Akademik

a. Kunjungan Kelas atau Pertemuan/rapat

Mengenai masalah metode mengajar kepala sekolah mengadakan kunjungan kelas kepada guru yang dibimbing pada waktu ia mengajar lalu bermusyawarah membahas masalah yang terjadi sehingga menemukan evaluasi dari hasil kunjungan kelas itu. Jika yang dihadapi itu seluruh guru,

²⁰ Muhammad Arifin Ritonga, "Penghargaan Dan Hukuman Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Guru," Juni 2017, Vol.2 No.1. 8–11.

²¹ Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, pada Selasa, 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

²² Hasil wawancara dengan Maktum Syarif, Guru MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, tanggal 06 Januari 2021 tempat kantor Mts Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

²³ Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, pada Selasa, 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

maka dapat diadakan pertemuan/rapat dengan berkomunikasi langsung, memberikan arahan dan bimbingan kepada para guru.²⁴

Menjadi kepala sekolah yang baik harus mampu menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalamnya mengadakan rapat secara periodic dengan guru-guru. Kegiatan-kegiatan seperti ini seharusnya memang dilakukan setiap kepala sekolah dalam menunjang keberhasilan tujuan pembelajaran.²⁵

Menurut Sagala, kunjungan kelas dilakukan supervisor (kepala sekolah) kedalam suatu kelas pada saat guru mengajar dengan tujuan membantu guru yang bersangkutan menghadapi masalah selama kegiatan mengajar.²⁶ Dalam hal ini kepala sekolah mengamati situasi belajar mengajar secara langsung dan mengidentifikasi perilaku guru yang sedang belajar.

b. Mengikutsertakan Para Guru Diklat dan Pelatihan

Guru di MTs Raudlatul Ihsan, sering diikuti berbagai macam pelatihan seperti, BIMTEK (Bimbingan Teknis) untuk memberikan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru, PKKM & PKG (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah dan Guru) dimaksudkan untuk mewujudkan kepala sekolah dan guru yang profesional karena suatu profesi ditentukan oleh kualitas dari kepala sekolah dan guru yang berkualitas, PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru) diadakan bagi guru yang sudah memenuhi syarat untuk menerima tunjangan profesi/sertifikasi agar dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru saat membimbing peserta didiknya, diklat dan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, adapun guru materi ada MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dimana pelatihan ini merupakan suatu forum/wadah yang memfasilitasi berkumpulnya guru mata pelajaran yang sama untuk mengembangkan profesionalitas kerja. Semua pelatihan yang diadakan dalam rangka meningkatkan prestasi dan wawasan dalam dunia pendidikan serta mengembangkan potensi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaannya dilakukan dengan mendatangkan tim ahli baik itu dari Kemenag, Pengawas dari kecamatan maupun dari surabaya.²⁷

Mengikutsertakan guru dalam berbagai Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG), hal ini dimaksudkan agar guru mampu menghadapi perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK dan kemajuan

²⁴ Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, pada Selasa, 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

²⁵ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 122.

²⁶ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta 2013), 216.

²⁷ Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, pada Selasa, 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

zaman, termasuk perubahan sistem pendidikan dan pembelajaran.²⁸ Dari berbagai upaya juga yang harus dilakukan adalah:

- a. Program sertifikasi guru.
- b. Program Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan Pusat Kegiatan Guru (PKG).
- c. Program pelatihan dan diklat bagi guru.²⁹

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Guru Yang Mengalami Masalah Metode Mengajar.

1. Faktor Pendukung

Antusias Yang Positif Dari Para Guru

Kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan dalam memberikan pembinaan atau bimbingan kepada semua guru direspon baik oleh guru-guru. Antusias yang baik dari guru-guru dalam menerima pembinaan dari kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan penuturan dari salah seorang guru bahwa mereka merasa senang ketika ada pembinaan, bimbingan dan arahan karena sejatinya potensi dari seorang guru harus selalu diasah terus-menerus. Guru-guru juga diberikan *reward* atas potensinya selama proses mengajarnya baik itu berupa materi maupun non materi.³⁰

Menurut E. Mulyasa, bahwa para tenaga pendidik akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah itu menarik, menyenangkan, dan bisa ada respon yang positif serta pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan.³¹

2. Faktor Penghambat

Internal : Dari wawancara dengan kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan bahwa faktor yang menghambat adalah banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab kepala sekolah, baik itu tugas kepala sekolah itu sendiri, adanya jadwal mengajar di dua tempat MTs dan MA Raudlatul Ihsan, dan kadang ada rapat atau perkumpulan ke sumenep dan juga kadang ke surabaya, sehingga kurangnya waktu dalam melaksanakan supervisi secara menyeluruh.³²

Menurut Agung, kepala sekolah bukan hanya dituntut untuk menciptakan kondisi dan suasana yang kondusif untuk menstimulir kemunculan kreatifitas guru, tetapi dalam menjalankan banyak peran seorang guru mampu mengatur waktu sebaik mungkin dalam menjalankan supervisi.³³

²⁸ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta 2009), 33.

²⁹ Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 54.

³⁰ Hasil wawancara dengan Syaf'ie Ali, Guru MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, tanggal 06 Januari 2021 tempat kantor Mts Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

³¹ Mukhtar, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Magister Pendidikan* Agustus 2015, Vol. 3 No. 3, 3.

³² Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, tanggal 23 Oktober 2020 tempat Rumah Zainur Ridha pukul 08.00-0945 WIB .

³³ Rahmayanti, dkk, "Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Di SD Negeri 24 Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* "Februari 2014, Vol.14 No. 2, 386.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

Eksternal : Dari wawancara dengan Kepala sekolah MTs Raudlatul Ihsan faktor eksternal yang mempengaruhi adalah kurangnya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru karena memang masih ada sebagian guru yang belum S1. Jadi, dalam mengajarpun masih menggunakan metode yang dominan pada guru, masih kurang mampu memahami perbedaan karakter peserta didik, dan terkadang masih belum ada persiapan dari guru dalam mengajar misalnya, belum membuat silabus atau RPP.³⁴

Dalam hal ini menjadi guru yang profesional hendaknya memiliki empat kompetensi guru untuk menunjang keberhasilan dalam mengajar sehingga pemberian metode, dan strategi pembelajaran dapat disesuaikan dengan bahan ajar dan karakter peserta didik. Kompetensi guru sebagaimana yang terdapat dalam UU Guru dan Dosen, yaitu :

- a. Kompetensi pedagogie, berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran peserta didik. Misalnya, menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Kompetensi profesional, berhubungan dengan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran yang diampunya dan menguasai berbagai macam metode.
- c. Kompetensi sosial, kemampuan guru berhubungan dengan dirinya sendiri, peserta didik, wali peserta didik, rekan sejawat, dan masyarakat.
- d. Kompetensi kepribadian, berhubungan dengan kemampuan guru dalam bersikap sesuai kode etik guru dan norma-norma yang berlaku secara konsisten.³⁵

Menurut Ngalim Purwanto, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memimpin, membimbing tenaga pendidik dalam mengembangkan potensi maupun kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik sebagai jalan memudahkan mereka dalam proses belajar mengajarnya.³⁶

PENUTUP

Dari hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa: Upaya kepala sekolah dalam membantu guru yang mengalami masalah metode mengajar, yaitu : Supervisi Manajerial, Supervisi Akademik. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam mengatasi guru yang mengalami masalah metode mengajar, yaitu : 1. Faktor Pendukung : Antusias yang positif dari para guru. 2. Faktor Penghambat : Internal: Banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab kepala sekolah, baik itu tugas kepala sekolah itu sendiri, adanya jadwal mengajar di dua tempat MTs dan MA Raudlatul

³⁴ Hasil wawancara dengan Zainur Ridha, Kepala Madrasah MTs Raudlatul Ihsan Palongan Kapedi Sumenep, tanggal 06 Januari 2021 tempat kantor MTs Raudlatul Ihsan pukul 10.30-11.45 WIB.

³⁵ Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, 61-62.

³⁶ Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Kalimedia 2017),

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam
Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023
ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)
<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

Ihsan, dan kadang ada rapat atau perkumpulan ke sumenep dan juga kadang ke surabaya, sehingga kurangnya waktu dalam melaksanakan supervisi secara menyeluruh. Eksternal: Kurangnya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru karena memang masih ada sebagian guru yang belum S1. Jadi, dalam mengajarpun masih menggunakan metode yang dominan pada guru, masih kurang mampu memahami perbedaan karakter peserta didik, dan terkadang masih belum ada persiapan dari guru dalam mengajar misalnya, belum membuat silabus atau RPP.

DAFTAR PUSTAKA

- Bermawi, Yoserizal dan Tati Fauziah, "Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru", Jurnal Pesona Dasar, Vol. 1 No. 4, (2015),
- Daryanto. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta 2014.
- Fatkhurohim, Hadi. "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pendidikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar." Pendidikan Guru sekolah, Vol.3 No.3 (2016).
- Febriyanti. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MA Patra Mandiri Plaju Palembang." Jurnal Of Islamic Education Management, Vol.3 No.1 (2017).
- Karwono. Belajar dan Pembelajaran Serta Pemanfaatan sumber Belajar. Depok: Raja Grafindo, 2017.
- Maunah, Binti. Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik. Yogyakarta: Kalimedia, 2017.
- Mudzakir, Dede. "Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah." Studia DIDAKTIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan, Vol.10 No. 2 (2016).
- Mukhtar. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar." , Jurnal Magister Pendidikan, Vol. 3 No. 3 (2015).
- Mu'minah, Najwa. "Character Building Dalam Konsep Pendidikan Imam Zarkasyi Ditinjau Dari Filsafat Moral Ibnu Miskawaih", Jurnal Filsafat, Vol. 25 No. 1, (2015).
- Purwanto, M. Ngalim. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya 2012.
- Rahmayanti, dkk. "Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Di SD Negeri 24 Banda Aceh." , Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol.14 No. 2 (2014).
- Ritonga, Muhammad Arifin. "Penghargaan Dan Hukuman Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Guru.", Vol.2 No. 1 (2017).
- Rusli, Muhammad. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Prenduan: LP3M PARAMEDIA, 2013.
- Sagala, Syaiful. Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sudarwan, Danim. Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Jakarta. Rineka Cipta, 2009.

FAKTA

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2023

ISSN: 2774-9118 (Print); 2775-0906 (online)

<http://ejournal.idia.ac.id/index.php/fakta>

Sudarwan, Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2016.

Wiyani, Novan Ardy. *Etika Profesi Keguruan*. Gava Media. Yogyakarta, 2015.