

Optimalisasi Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik melalui Metode Mentoring pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Sleman Tahun 2018

Siti Subiyati

Pengawas Madrasah
Kementerian Agama
Kabupaten Sleman

email:

stsubiyati@gmail.com

Abstrak

Rendahnya kemampuan kepala madrasah dalam penyusunan program supervisi disebabkan karena ke tidak tahuan dan kurangnya informasi tentang tata cara dan penyusunan program supervisi yang baik dan benar. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka akan dilaksanakan kegiatan penelitian melalui kegiatan supervisi melalui metode mentoring dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam penyusunan program supervisi. Kepala madrasah melakukan tugas untuk melaksanakan Supervisi akademik yakni Mengawasi kelancaran kegiatan. mengarahkan pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan. dan membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan dan sebagainya sedangkan program supervisi yang harus di persiapkan mulai dari perencanaan, melaksanakan, evaluasi dan tindak lanjut, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kata Kunci: Metode Mentoring, Program Supervisi, Kepala Madrasah.

Pendahuluan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan UU Sistem Pendidikan. UU tersebut memuat 22 bab 77b pasal dan penjelasannya. UU Sistem Pendidikan (2003: 38) menjelaskan bahwa setiap pembaharuan system pendidikan nasional untuk memperbaharui Visi, Misi, dan strategi pendidikan Nasional. Visi pendidikan Nasional diantaranya adalah (1) Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia, (2) Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar, (3) Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral, (4) Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global, (5) Memperdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Seorang pengawas yang melakukan penilaian kinerja paling tidak harus memiliki empat komponen kompetensi atau kemampuan, yaitu: (1) memahami substansi (variabel-variabel) kinerja yang hendak dinilai, (2) memiliki standar dan/atau menyusun instrumen penilaian, (3) melakukan pengumpulan dan analisis data, dan (4) membuat *judgement* atau kesimpulan akhir. Ada enam dimensi kompetensi pengawas satuan pendidikan yang telah disahkan oleh BSNP dengan Peraturan Menteri No. 12 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pengawas. Keenam dimensi kompetensi tersebut adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan dan kompetensi penelitian pengembangan.

Pengawas Madrasah mempunyai dua tugas utama yaitu melaksanakan tugas sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya memberikan pembimbingan kepada Kepala madrasah dalam menyusun program supervisi akademik, Metode Mentoring ditujukan untuk membantu kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan dan efektifitas manajerialnya, dalam hal ini terdapat dua tugas utama seorang kepala madrasah, yaitu pengelolaan sekolah dan administrasi sekolah. Pengelolaan sekolah ialah proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif dan efisien. Sumber daya sekolah terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Madrasah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang ditentukan, baik kompetensi dimensi kepribadian, kompetensi dimensi manajerial, kompetensi dimensi kewirausahaan, kompetensi dimensi supervisi dan kompetensi dimensi sosial. Oleh karena itu maka Kepala Madrasah untuk terus dibina dan dikembangkan oleh pengawas madrasah agar dapat memiliki standar kompetensi Kepala madrasah yang ditentukan.

Supervisi oleh pengawas madrasah terhadap Kepala Madrasah dan guru merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara rasional untuk membantu Kepala Madrasah dan guru dalam mengembangkan kompetensinya agar mengalami peningkatan kualitas diri. Supervisi oleh pengawas sekolah meliputi supervisi akademik yang berhubungan dengan aspek pelaksanaan proses pembelajaran, dan supervisi manajerial yang berhubungan dengan aspek pengelolaan dan administrasi sekolah serta bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas yang pada akhirnya akan menghasilkan pembelajaran yang bermutu dan hasil belajar yang berkualitas serta guru yang profesional.

Kualitas kepala madrasah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan hasil belajar. Kepala madrasah yang mempunyai kinerja yang baik yaitu seorang kepala sekolah yang mempunyai kapasitas intelektual, emosional, dan spiritual yang baik serta berwawasan luas serta memenuhi kompetensinya sebagai kepala sekolah. Kapasitas kompetensi profesional sebagai kepala madrasah diperlukan dalam mencermati, memahami, dan menganalisis setiap informasi yang diperoleh.

Kapasitas kompetensi kepribadian sebagai kepala madrasah diperlukan dalam menghadapi berbagai tekanan dan dalam membangun hubungan dengan stakeholder. Sedangkan kapasitas Kompetensi manajerial diperlukan pada saat melakukan pengambilan keputusan agar keputusan yang diambil merupakan keputusan yang berpihak pada kebenaran.

Wawasan yang luas dari kepala madrasah merupakan modal dasar dalam membaca tanda-tanda perubahan lingkungan sekolah sehingga dapat membawa sekolah yang dipimpinnya tetap eksis dalam kondisi perubahan yang terus terjadi. Kepala madrasah yang ideal mampu mensinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara simultan. Salah satu tugas kepala madrasah dalam melaksanakan manajemen sekolah adalah mengendalikan. Melalui fungsi

pengendalian, kepala sekolah dapat menjalankan organisasi persekolahan agar tetap berproses pada arah yang benar dan tidak membiarkan deviasi atau penyimpangan yang terlalu jauh dari arah tujuan yang telah ditetapkan. Pengendalian dan supervisi dilakukan untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi di semua tingkat dan rencana yang didesain dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan pengawas madrasah terhadap kemampuan kepala dalam penyusunan program supervisi mulai dari menyusun program, melaksanakan, menilai dan menindak lanjuti di madrasah masing-masing masih rendah. Oleh karena itu maka diperlukan upaya untuk meningkatkan penyusunan program supervisi melalui penelitian tindakan sekolah (PTS) yang akan dilakukan dengan kegiatan pembimbingan melalui Supervisi metode mentoring

Kompetensi

Berbagai pendapat dikemukakan oleh para pakar mengenai pengertian dari kompetensi. Setyoningtyas (2014) mengungkapkan pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang ditetapkan konselor sekolah untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalan yaitu membantu peserta didik dalam menangani dan menyelesaikan masalahnya serta membantu peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal.

Hal ini pun terlihat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pendapat Mantja (2002) Mengenai kompetensi pada dunia pendidikan, bahwa kompetensi mengacu kepada perbuatan dan kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. Keberadaan suatu kompetensi ditujukan untuk mengembangkan dan mengganti perilaku pendidikan yang merupakan penggabungan serta aplikasi suatu ketrampilan dan pengetahuan yang saling berkesinambungan dalam bentuk perilaku nyata.

Spencer and Spencer dalam Tjutju dan Suwatno (2009) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: keterampilan (*skill*); kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu; pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang

khhususnya pada bidang spesifik; pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

Kepala Madrasah

Sebagaimana disebutkan pada PMA RI no. 29 tahun 2014 ayat 2, bahwa Kepala Madrasah adalah Guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. Madrasah adalah merupakan lembaga yang mengkhususkan diri untuk kegiatan pendidikan Islam, tempat masyarakat mentransfer keterampilan, kebiasaan, cita-cita dan pengetahuan dari suatu generasi ke generasi yang lain (Noer Aly, 2000).

Wahjo Sumidjo (2001: 103) menyatakan bahwa kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (*precede*), pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri di samping melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*) berdiri di dekat yang memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), Tugas dan fungsi Kepala Madrasah

Di dalam bab 2 PMA no. 29 tahun 2014 disebutkan bahwa Kepala Madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengelola, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pendidikan pada madrasah berdasarkan SNP, sebagaimana dimaksud meliputi: Standar Isi ,Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Penilaian.

Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Seorang kepala madrasah perlu juga menguasai kemampuan manajerial dalam mengelola pendidikan. Menurut Soebagio Atmodiwirio (2005: 163) ada 12 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yaitu: (1) komitmen terhadap misi madrasah; (2) orientasi kepemimpinan proaktif; (3) ketegasan; (4) sensitif terhadap hubungan yang bersifat interpersonal dan organisasi; (5) mengumpulkan informasi; (6) fleksibilitas intelektual; (7) persuasif; (8) kemampuan beradaptasi secara taktis; (9) motivasi dan perhatian terhadap pengembangan; (10) kontrol dan evaluasi; (11) kemampuan berorganisasi dan pendelegasian; dan (12) komunikasi. Kepala

madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula.

Kepala Madrasah juga tidak hanya bertanggung jawab pada otoritas program-program madrasah saja tapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya tanpa mengesampingkan peran yang kolaboratif para guru yang tergabung dalam sistem manajemen madrasah. Sergiovani (1987) mengungkapkan bahwa Tidak ada siswa yang tidak dapat terdidik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik. Tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala madrasah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik. Kesimpulannya, keberadaan kepala madrasah yang mampu memerankan dirinya secara efektif dan efisien dapat memberikan kontribusi yang cukup besar bagi terwujudnya kualitas madrasah.

1. Wewenang dan tanggungjawab kepala madrasah

Sesuai dengan PMA RI no. 29 tahun 2014 pada Bab III, menerangkan bahwa Kepala madrasah mempunyai wewenang: Menetapkan dan mengembangkan kurikulum dimadrasah, Menetapkan rencana kerja tahunan yang merupakan penjabaran rinci dari RKJM madrasah untuk masa 4 tahun, Menetapkan kewajiban teknis terkait efektivitas pengelolaan madrasah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Menetapkan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan pada madrasah

2. Fungsi dan Peran Kepala Madrasah

Fungsi Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya di madrasah sebagai pimpinan, seorang Kepala Madrasah mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumus tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan sekolah.
- b. Pengatur tata kerja sekolah, yang mencakup
- c. Supervisi kegiatan sekolah, meliputi

Sedangkan Peran Kepala Madrasah dalam tingkatan madrasah Kepala Madrasah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala Madrasah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program madrasah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan program.

Menurut Nur Kholis (2003: 35) dalam bukunya Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi, bahwa peran Kepala Madrasah memiliki

banyak fungsi antara lain: Sebagai evaluator, seorang Kepala Madrasah harus melakukan langkah awal, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa. Sebagai manajer, seorang Kepala Madrasah harus memerankan. Fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengoordinasikan. Sebagai administrator, seorang Kepala Madrasah memiliki dua tugas utama. *Pertama*, sebagai pengendali struktur organisasi. *Kedua*, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat, dan administrasi umum. Sebagai supervisor, seorang Kepala Madrasah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan. Sebagai *leader*, seorang Kepala Madrasah harus mampu mengerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Sebagai inovator, seorang Kepala Madrasah melaksanakan pembaruan-pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi-prediksi yang telah dilakukan sebelumnya. Sebagai motivator, maka Kepala Madrasah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Sedangkan menurut Robert C. Bog sebagaimana dikutip oleh Dirawat dkk (1983) mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah, yaitu; kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di madrasah dalam bentuk program yang lengkap, kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru dan anggota staf lainnya, kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi, kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru dan anggota staf agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha madrasah untuk mencapai tujuan madrasah itu sebaik-baiknya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik suatu benang merah, bahwa kompetensi kepala madrasah bisa dibagi dalam tiga kelompok kompetensi, yaitu; *Pertama*, kompetensi Profesional Kepala madrasah yang meliputi: kompetensi administrasi dan manajemen pendidikan, kompetensi kepemimpinan pendidikan, kompetensi Supervisi pendidikan. *Kedua*, kompetensi pribadi yang menunjuk

kepada suatu kemampuan yang sesuai dengan dasar dan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi ini meliputi: berjiwa Pancasila, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkemampuan tinggi dalam menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila. *Ketiga*, kompetensi dasar berupa kompetensi dasar manajerial, yaitu; Keterampilan teknis (*Technical Skill*), Keterampilan manusiawi (*Human Skill*), keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*).

Program Supervisi

Menurut John L Herman dalam Tayibnapi (1989: 6) program adalah segala sesuatu yang anda lakukan dengan harapan akan mendatangkan hasil atau manfaat. Dari pengertian ini dapat ditarik benang merah bahwa semua perbuatan manusia yang darinya diharapkan akan memperoleh hasil dan manfaat dapat disebut program. Menurut Suharsimi Arikunto (2004: 2) program dapat dipahami dalam dua pengertian yaitu secara umum dan khusus. Secara umum, program dapat diartikan dengan rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang di kemudian hari. Sedangkan pengertian khusus dari program biasanya jika dikaitkan dengan evaluasi yang bermakna suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses berkesinambungan dan terjadi dalam satu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Menilik pengertian secara khusus ini, maka sebuah program adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara berkesinambungan secara waktu pelaksanaannya biasanya panjang. Selain itu, sebuah program juga tidak hanya terdiri dari satu kegiatan melainkan rangkaian kegiatan yang membentuk satu sistem yang saling terkait satu dengan lainnya dengan melibatkan lebih dari satu orang untuk melaksanakannya.

Menurut Isaac dan Michael (1984: 6) sebuah program harus diakhiri dengan evaluasi. Hal ini dikarenakan kita akan melihat apakah program tersebut berhasil menjalankan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut mereka, ada tiga tahap rangkaian evaluasi program yaitu: (1) menyatakan pertanyaan serta menyesifikasikan informasi yang hendak diperoleh, (2) mencari data yang relevan dengan penelitian dan (3) menyediakan informasi yang dibutuhkan pihak pengambil keputusan untuk melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan program tersebut.

Program supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan pendidikan. Bantuan tersebut dapat berupa

dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran dan sebagainya.

Program supervisi menurut Ngilim Purwanto (2007: 76) adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah Sesuai dengan uraian di atas, maka kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi adalah sebagai berikut:

1. Membangkitkan dan merangsang semangat Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik.
3. Bersama Kepala Madrasah berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam penyusunan program supervisi yang lebih baik
4. Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara pengawas sekolah, kepala sekolah, guru dan komponen-komponen sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan kepala sekolah, guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan workshop, seminar, *inservice training*, atau *upgrading*.

Metode Mentoring

Metode mentoring adalah metode yang digunakan untuk transfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain (Megginson, dkk., 2006: 4). Mentoring merupakan salah satu sarana pembinaan yang didalamnya dilakukan pembelajaran (Probowati, 2013: 40).Selanjutnya, dijelaskan oleh Alfred, dkk., (2006: 8) bahwa mentoring saat ini sebagai suatu cara efektif untuk pengembangan sumberdaya manusia. Mentoring sebagai hubungan pembelajaran antara dua orang, bergantung dari kualitas kepercayaan, komitmen dan hubungan emosi, selain itu juga melibatkan tingkat kemampuan termasuk juga mendengarkan, menanyakan, dukungan dan tantangan. Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Rahayu (2010: 1) bahwa mentoring merupakan kegiatan yang ditujukan untuk pelajar/sekolah yang ingin menempa diri/siswa menjadi generasi

unggul. Mentoring menggunakan metode pengajaran yang memperhatikan aspek kognitif, afektif, psikomotorik.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa Mentoring memiliki dua fungsi yaitu fungsi karir dan fungsi psikososial.

Fungsi karir meliputi: 1) dukungan; secara aktif mencalonkan manajer junior untuk promosi dari posisi yang diinginkan 2) pengetahuan (*exposure*) dan pandangan (*visibility*); menempatkan manajer junior dengan eksekutif kunci yang dapat menyediakan kesempatan, 3) pelatihan; menyediakan tips praktis mengenai bagaimana mencapai tujuan dan mendapatkan pengakuan, 4) perlindungan; melindungi manajer junior dari situasi yang secara potensial berbahaya, 5) Penugasan menantang; membantu manajer junior mengembangkan kompetensi melalui penugasan dan umpan balik yang menguntungkan

Fungsi Psikososial meliputi: 1) Membentuk peran; memberikan manajer junior sebuah pola nilai dan perilaku untuk berusaha menandingi, 2) Penerimaan dan konfirmasi; menyediakan dukungan dan dorongan bersama, 3) Konseling; membantu manajer junior menyelesaikan permasalahan pribadi, 4) Persahabatan: terikat dalam interaksi sosial yang memuaskan

Seterusnya, F. Gordon Shea (2003) mengemukakan tujuan mentoring, yaitu: Memajukan minat kelompok. Pada dasarnya mentoring merupakan suatu sistem untuk menolong diri peserta mentoring itu sendiri untuk memperoleh kemajuan bersama. Mengubah dan mengalihkan pengetahuan khusus yang didasarkan pada tujuannya. Mendorong peran aktif peserta mentoring. Dalam kegiatan mentoring peserta dituntut untuk memiliki peran aktif dalam hal

Mentoring memiliki beberapa jenis yaitu mentoring berdasarkan situasi (situasional), mentoring resmi (formal) dan mentoring tidak resmi (informal) (F. Gordon. Shea, 2003). Untuk lebih lanjutnya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Mentoring berdasarkan situasi (situasional). Mentoring berdasarkan situasi adalah mentoring yang dilakukan apabila seseorang memberikan informasi yang benar atau gagasan-gagasan pada saat yang tepat di dalam kehidupan yang lain.
2. Mentoring resmi (formal). Mentoring resmi merupakan jenis mentoring yang telah dilembagakan, memiliki struktur-struktur di dalamnya dan program-program yang terukur yang menuntut perubahan-perubahan yang ingin dicapai organisasi.
3. Mentoring tidak resmi (informal). Mentoring tidak resmi (informal), merupakan bentuk mentoring yang tidak terikat pada waktu. membantu

mencapai potensi penuh peserta mentoring, mengembangkan persaingan, mengembangkan sebuah masyarakat yang lebih beradab.

Teknik Mentoring dalam melaksanakan supervisi akademik

Mentoring adalah tentang hubungan pembelajaran, dialog, dan tantangan yang terus-menerus. Mentoring adalah proses yang selalu melibatkan komunikasi dan yang didasarkan pada hubungan (Modul Program Induksi: 2011). Ada dua jenis hubungan dalam mentoring: formal dan informal. Hubungan informal biasanya akan berkembang sendiri. Mentoring secara formal merupakan hubungan yang mengacu pada proses terstruktur yang memang direncanakan dan didukung oleh organisasi dan ditujukan kepada individu tertentu. Mentoring sering secara efektif diterapkan untuk membina karyawan kunci, lulusan yang baru direkrut dan seseorang yang punya bakat pemimpin untuk masa depan.

Manfaat mentoring bagi sekolah yaitu: Meningkatkan Meningkatnya moral dan motivasi, Meningkatkan produktivitas, Menemukan talenta baru dan orang-orang yang berbakat, Pengembangan calon pemimpin di masa depan komunikasi nilai, sasaran dan rencana Menunjukkan standar personal dan profesional, Pencapaian layanan prima untuk pendidikan, Implementasi inisiatif kesetaraan, Mendorong tumbuhnya nilai dan kerja kelompok, Mendorong tumbuhnya ketrampilan kepemimpinan & pengelolaan personilkepuasan kerja para staf, Membangun suatu organisasi yang terus belajar, Mengelola karir individu, Mengembangkan kerjasama dan jejaring lintas organisasi.

Manfaat bagi Orang yang dimentoring (*Menti*) yaitu: Pengembangan potensi diri dan pengetahuan tentang organisasi. Mendorong fleksibilitas saat orang yang dibimbing bernegosiasi dengan mentor mereka untuk bekerja dalam waktu yang tersedia dan berbagi dengan komitmen lain, Semakin fokus ke belajar sendiri-orang yang dibimbing memilih sendiri tujuan pembelajaran yang spesifik, Memberi nilai tambah pada pendidikan formal yang sedang berlangsung dan/atau program pelatihan dan pengembangan yang sedang dijalankan, Meningkatkan peluang mobilitas karir dan karir yang lebih tinggi sebagai hasil dari relasi dengan mentor, Belajar memberi dan menerima umpan balik, Menerima dorongan dan dukungan untuk mencapai tujuan, Mengembangkan jejaring baru dengan orang-orang seprofesi, Mengembangkan perspektif baru dan/atau berbeda, Mendapatkan bantuan dalam pekerjaan dengan ide-ide baru, Menunjukkan kekuatan dan menggali potensi, Mengembangkan visibilitas di dalam atau di luar organisasi, Menerima tantangan untuk menggunakan bakat dan keahlian,

Memperkuat pemahaman lebih lanjut tentang hal-hal profesional dengan lebih cepat

Manfaat bagi Mentor itu sendiri adalah Memperoleh pemahaman yang lebih besar tentang hambatan kerja di tingkat operasional/lebih rendah di dalam organisasi, Meningkatkan keterampilan mereka sendiri dalam melakukan *coaching*, konseling, tehnik mendengarkan dan menjadi model bagi orang lain, Merasa diperlukan dan diakui secara profesional, Mengembangkan gaya yang lebih pribadi dalam kepemimpinan, Mendapatkan pengakuan dan rasa hormat, Mempelajari perspektif dan pendekatan baru, Berkontribusi kepada orang lain dalam organisasi, Memperluas jaringan profesional, Menunjukkan keahlian dan berbagi pengetahuan

Simpulan

Model pembinaan peningkatan kompetensi Kepala Madrasah dalam penyusunan program supervisi dengan pelaksanaan pembinaan melalui metode mentoring terbukti mampu mengoptimalisasi kompetensi Kepala madrasah. Kepala madrasah mampu menyusun program supervisi akademik mulai dari perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut. Metode mentoring merupakan metode yang efektif untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam menyusun program supervisi akademik karena peran kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pembinaan dengan menggunakan metode mentoring sangat bermanfaat bagi mentor dan yang di mentor untuk pengembangan potensi secara mandiri. Pemahaman yang mendalam. Kepala madrasah melakukan tugas supervisi akademik untuk meningkatkan hasil kualitas pembelajaran sehingga output nya meningkat prestasi akademiknya.

Daftar Pustaka

- Acheson, K.A dan Gall, M.D. 1987. *Techniques in the Clinical. Supervisiona of Teacher, Second Edition*, White Palin, New York: Longman.
- Ahmadi, Abu, Widodo Supriyono, 2004, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto. S, 2006 *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Avellini, B. A., Kamon, E., and Krajewski, J. T., 1980. *Physiological responses of physically fit men and women to acclimation to humid heat*. Noll

- Laboratory for Human Performance Research, The Pennsylvania State University, University Park, Pennsylvania
- Bafadal, Ibrahim, 2004, *Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Cogan, Moris L. 1973. *Clinical Supervision*. Boston: Houghton Mifflin, Co
- Departemen Pendidikan Nasional, Keputusan Menpan No 118/1996, *Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka kreditnya*, Jakarta, Dirjen Dikdasmen
- Depdiknas. 2003. Undang-undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Pardjono, Sukardi, Paidi, Syamsi, K., Sukamti & Prayitno, E. 2007. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*
- Permendiknas No 41 Tahun 2007, *Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Jakarta: Badan Standarisasi Nasional Pendidikan) BSNP
- Permendiknas Nomor 20 Tahun 2006 tentang Standar Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Purwanto, Ngelim, 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulthon. 2009. *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan nasional*