



**JURNAL ILMIAH LIKHITAPRAJNA**  
**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**  
**UNIVERSITAS WISNUWARDHANA MALANG**

Jl. Danau Sentani 99 Malang Telp/Fax. (0341) 713604  
www.wisnuwardhana.ac.id  
email: [admin@wisnuwardhana.ac.id](mailto:admin@wisnuwardhana.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 006/028/04/Ket.Plg./I/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Dr. Abdul Hamid B., S.Pd., M.Pd  
NIDN : 0715016903  
Jabatan : Ketua Penyunting

Menerangkan bahwa artikel yang berjudul: ” *Pelaksanaan Supervisi Kontekstual dalam Pembinaan Profesionalitas Guru Berbasis Budaya Pesantren*” karya Eli Masnawati, STKIP PGRI Bangkalan bebas dari plagiasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil rangkuman cek plagiasi dengan program Turnitin di bawah ini

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya

Malang, 3 Januari 2018  
Ketua Penyunting,



  
Dr. Abdul Hamid B., S.Pd., M.Pd  
NIDN 0715016903

# PELAKSANAAN SUPERVISI KONTEKSTUAL DALAM PEMBINAAN PROFESIONALITAS GURU BERBASIS BUDAYA PESANTREN

*by* Abdul Hamid

---

**Submission date:** 13-Dec-2018 12:25AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 1034481053

**File name:** ARTIKEL\_MASNAWATI.doc (96K)

**Word count:** 3276

**Character count:** 22235

# PELAKSANAAN SUPERVISI KONTEKSTUAL DALAM PEMBINAAN PROFESIONALITAS GURU BERBASIS BUDAYA PESANTREN

Eli Masnawati  
STKIP PGRI Bangkalan  
emasnawati@yahoo.co.id

## ABSTRACT

*Guidance on the implementation of contextual supervision in the professionalism of the pesantren-based teacher professionalism that must be carried out by the chairman of the foundation and administrators in the pesantren related to the teaching profession based on interesting and unique pesantren culture is discussed with various issues of teacher professional development. This article aims to find out the phenomenology associated with the implementation of contextual supervision in teacher professional development based on the pesantren culture. This research was conducted with a qualitative approach. This study found about (1) the interaction patterns used in coaching namely imtikhan, prayer in congregation, silaturrahi, regular meetings once a month. (2) approaches in coaching namely groups, individuals, seniority, pesantren bureaucracy. (3) supervision and evaluation, the supervisors and evaluators are the heads of foundations, principals, vice principals, school supervisors, 5 senior teachers and school committees. Follow-up supervision and evaluation of motivation, reinforcement and praise, guidance. Awarding for successful people is in the form of a 100% attendance certificate, additional hours of teaching in Babur Rohmah Middle School and High School, being a homeroom teacher, additional honorariums. Teachers who have not succeeded in getting a book related to teacher professionalism, reduced teaching hours, not being a homeroom teacher, are given a one-month salary.*

*Keywords: coaching, teachers, a boarding school*

## PENDAHULUAN

Ketentuan umum Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor. 14 tahun 2005 pasal 1 dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai serta mengevaluasi muridnya mulai pada tingkat PAUD, SD, dan SMP. Ketentuan umum dengan jelas guru adalah pendidik yang profesional sehingga perlu adanya pembinaan untuk membantu guru mencapai profesionalitas guna menjalankan profesinya. Sistem pendidikan di Indonesia dikatakan guru profesional jika pendidik atau guru tersebut memiliki sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan sertifikasi. Profesionalitas guru baik secara kuantitas maupun kualitas tidak bisa

terbentuk begitu saja tanpa adanya sebuah proses untuk membentuknya menjadi guru profesional dalam hal ini salah satunya adalah dengan melaksanakan pembinaan dan bimbingan dengan supervisi kontekstual kepada guru yang memiliki permasalahan pada performa guru tersebut.

SMP Baburrohmah merupakan lembaga pendidikan yang keberadaannya atau sejarah berdirinya diprakarsai sekaligus sebagai kebutuhan masyarakat di lingkungan pesantren berada dan memiliki budaya pola atau cara pembinaan dan pembimbingan para gurunya ditinjau dari manajemen pengajaran dalam pengelolaan pesantren. Kondisi lembaga pendidikan SMP Baburrohmah dengan manajemen pengajaran guru berbasis pesantren ini yang menjadikan alasan pentingnya dilakukan penelitian terkait pelaksanaan pembinaan supervisi kontekstual dalam pembinaan profesionalisme para gurunya menyesuaikan kondisi pelaksanaan pembinaan di lingkungan pesantren yang sangat menarik dan unik perpaduan supervise kontekstual dengan kentalnya budaya pesantren dalam pembinaan. Penelitian ini akan melihat pelaksanaan pembinaan supervise dengan budaya pesantren. Keunikan yang menjadi daya tarik dalam penelitian ini penggunaan budaya pesantren sebagai langkah atau cara dalam pelaksanaan pembinaan yang selama ini memiliki kekhasan dan eksosentrisan yang sangat menarik saat pembinaan di lingkungan pesantren.

Pernyataan Bafadal (2004:44) sesungguhnya pembinaan dilakukan harus berdasarkan tujuannya, selain itu pembinaan dapat dikelompokkan menjadi dua macam jenis pembinaan, yang pertama pembinaan untuk memperbaiki kompetensi kemampuan guru secara profesi kedua pembinaan terkait komitmen guru dalam melaksanakan pembinaan sedangkan untuk melakukan pembinaan terkait kompetensi atau kemampuan guru bisa dilakukan dengan bentuk melakukan pelatihan, pelaksanaan supervisi kontekstual dalam pengajaran, serta melakukan pendidikan lebih lanjut secara keberlanjutan.

Pelaksanaan Pembinaan berbasis budaya pesantren ini adalah sebuah sistem yang saling berhubungan dalam sebuah sistem terpadu dan harus dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga dapat menghasilkan guru-guru yang memiliki kompetensi dalam memenuhi standar profesionalitas guru untuk menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik secara efektif dan efisien. Pelaksanaan pembinaan guru berbasis budaya pesantren tidak bisa terlepas dari kegiatan atau pelaksanaan supervisi kontekstual guna membantu guru yang memiliki kelemahan performa profesionalitas guruannya.

Pidarta (2009:65), menyampaikan bahwa instansi atau perorangan yang bisa menjadi supervisor sebagai berikut: (a) Supervisor yang berasal dari Kantor Pendidikan kabupaten atau kota, Provinsi dan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dari Kecamatan masing-masing mereka disebut sebagai pengawas dan penilik sekolah, dan (b) Para kepala sekolah yang berasal dari lembaga sekolah masing-masing.

Sergeovanni dalam Pidarta, (2009), mengatakan bahwa ada empat tujuan supervise di sekolah, yaitu: (1) tujuan akhir adalah untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan siswa, (2) tujuan kedua adalah membantu kepala sekolah dalam menyukseskan semua program pendidikan yang telah dicanangkan, (3) tujuan secara dekat adalah bekerja sama dalam mengembangkan pembelajaran yang sesuai atau

cocok, dan (4) tujuan perantara adalah membina guru-guru agar bisa mendidik dan membangun kedisiplinan secara manusiawi.

Seroanag supervisor dalam melakukan supervisi harus bisa memilih dan menggunakan metode supervisi yang tepat berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa teknik supervisi yang bisa digunakan oleh supervisot pendidikan yaitu: (1) Teknik-teknik yang sering digunakan, yaitu (a) observasi kelas, (b) kunjungan kelas. Selain itu, ada teknik yang juga bisa digunakan, antara lain: (2) berdiskusi melalui (a) pertemuan formal, (b) pertemuan informal, (c) rapat guru; (3) Supervisi yang direncanakan bersama, yaitu (a) teknik supervisi sebaya, (b) teknik yang memakai pendapat siswa dan alat elektronika, (4) Teknik yang mengunjungi sekolah lain, dan (5) teknik melalui pertemuan pendidikan (Pidarta, 2009:87).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, dan pada Ketentuan umum UU Republik Indonesia no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 dijelaskan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan melakukan evaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Aturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 amanatkan seorang guru harus dan wajib memiliki kemampuan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi mewujudkan tujuan pendidikan nasional Indonesia. Secara persyaratan kualifikasi akademik guru adalah S1/D-IV dengan dibuktikan berijazah sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat disesuaikan guru bertempat ditugaskan.

Mulyasa (2007:173) menyampaikan tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) butir d kompetensi sosial merupakan kemampuan keterampilan yang di miliki guru bagian dari masyarakat dimana guru hidup di lingkungan lembaga pendidikan saling melakukan berkomunikasi dan hubungan interaksi dengan anak didikaannya ya itu siswa secara efektif serta melakukan hubungan interaksi berkomunikasi sesama teman guru sejawat, guru secara kompetensi sosialnya mampu komunikasi interaksi dengan tenaga kependidikan yang memiliki keterkaitan dalam membantu penyelenggaraan proses pembelajaran, guru juga secara kompetensi soaial mampu berkomunikasi menjalin hubungan yang harmonis dengan orang tua atau wali murid dari peserta didik juga dengan masyarakat sekitar lingkungan lembaga pendidikan di selenggarakan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (2005:24) yang menjadi kompetensi kepribadian jika seorang guru dan dosen memiliki dan menunjukkan kompetensi kepribadian menunjukkan adanya kemampuan pribadi secara mantap memiliki akhlak baik dan mantap menjalankan kebaikan, sifat arif dan bijaksana dalam bertindak sehingga kewibawaan nampak pada diri seorang guru untuk di jadikan tauladan dan di tauladanni bagi anak didiknya dan masyarakatnya. Umbara (2009:56) menyatakan Kompetensi kepribadian merupakan suatu kompetensi sbagai cerminan kepribadian seorang guru terkait dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai pendidik hendaknya memiliki sifat yang dewasa (tidak cengeng) dalam bersikap dan bertindak menunjukkan sikap berwibawa sebagai contoh tauladan berakhlak yang senantiasa mulia menunjukkan perilaku yang cerdas sebagai figur yang dapat diteladani di

masyarakat terutama bagi anak didiknya jika guru tidak memiliki sifat yang telah di paparkan maka guru tidak layak menjadi pendidik yang profesional.

Gordon dalam Mulyasa (2007:38) memberikan pernyataannya terkait kompetensi terdiri dari enam aspek rana sebagai konsep kompetensi diantaranya adalah berikut ini (a) guru harus memiliki pengetahuan (*knowledge*). (b) kemampuan pemahaman (*understanding*). (c) guru secara kemampuan (*skil*). (d) guru memiliki nilai (*value*). (e) guru harus memiliki sikap (*attitude*). (f) minat (*interest*).

Langeveld (1980) membedakan istilah pedagogik dengan istilah pedagogi. Pedagogik diartikannya sebagai ilmu pendidikan yang lebih menekankan pada pemikiran dan perenungan tentang pendidikan. Pedagogik merupakan suatu teori yang secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakikat manusia, hakikat anak, hakikat tujuan pendidikan serta hakikat proses pendidikan.

Secara umum pola pendidikan di pondok pesantren memiliki pola sebagai berikut: (1) hubungan sangat akrab antara santri dan kyainya seperti keluarga orang tua, (2) adanya tradisi tunduk dan kepatuhan yang sangat tinggi sebagai bentuk mencari kemanfaatan dalam kehidupan yang dilakukan antara santri kepada kyainya, (3) kehidupan di pesantren penerapan pola hidup yang Sangat sederhana sekali dikatakan istilah (*zuhud*), (4) santri dan prinsip pesantren memiliki kemandirian atau independensi yang sangat tinggi tidak mau bergantung pada pemerintah, (5) sangat menanamkan sifat, sikap dan tradisi kepedulian sesama teman dan melakukan saling tolong-menolong serasa seperti saudara kandung, (6) kehidupan di pesantren sangat menanamkan sikap disiplin yang ketat dan taat, (7) selalu menerapkan sifat yang berani menghadapi penderitaan untuk mencapai tujuan, dan (8) dalam kehidupan dalam keseharian dengan tingkat religiusitas yang sangat tinggi.

Hammer dan Organ, dalam Indrawijaya (2000:56) memaparkan adanya empat yang dirasa perlu ada dan dijadikan sesuatu yang sangat penting dari sebuah kelompok di organisasi pesantren bagian dari budaya pesantren itu sendiri diantaranya adalah sebagai berikut: (1) saling berhubungan yang akrab dan saling mendukung antar sesama anggota, (2) saling memperhatikan sesama anggota kelompok karena sebagai bagian kelompok tersebut, (3) merupakan satu kesatuan yang utuh tidak bisa terpisah pisahkan sesama anggota lain, dan (4) memiliki tujuan yang sama dan harus tercapai secara bersama sama juga sebagai keberhasilan bersama.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mendiskripsikan dan menjelaskan (1) Pola interaksi yang digunakan dengan supervisi kontekstual dalam pembinaan guru berbasis budaya pesantren, (2) Pendekatan-pendekatan yang digunakan saat melaksanakan supervisi kontekstual dalam pembinaan guru berbasis budaya pesantren, dan (3) Pengawasan dan evaluasi saat pelaksanaan supervisi kontekstual pembinaan guru berbasis budaya pesantren.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data penelitian diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode penganalisisan data memadukan dua bentuk yaitu analisis Miles & Huberman (1984). Teknik penganalisisan data menggunakan analisis data secara kualitatif melalui tiga jalur

kegiatan: (a) reduksi data, (b) penyajian data, dan (c) verifikasi pengambilan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pola Interaksi Supervisi Kontekstual dalam Pembinaan Guru Berbasis Budaya Pesantren

Pola interaksi supervisi kontekstual dalam pembinaan guru yang pertama pola interaksi pertemuan rutin dilakukan satu bulan sekali hari jumat minggu ke 4 tepatnya di akhir bulan diikuti oleh pembina, ketua yayasan seluruh guru, santri dan pengurus pesantren maupun masyarakat umum. Dilanjutkan istighosah dan pengajian *mauidatul khasana* dilanjutkan pembinaan khusus bagi seluruh ustad dan guru adanya konsultasi, penyampaian informasi profesi keguruan supaya menjadi guru professional sentuhan budaya pesantren beribadah. Guru merasa nyaman, tidak tertekan, termotivasi, terbuka, tidak malu, segan, saling menguatkan, rendah diri, sok pinter, sombong, tidak meremehkan yang ditanamkan ketua yayasan rendah hati, sabar, santun supaya mendapatkan hak sertifikasi pendidik. Berpegang alquran dan hadist serta pengambilan honor gaji bulanan.

Kedua pola interaksi *imtikhhan* pelaksanaan pembinaan dilaksanakan saat *imtikhhan* hajat besarnya pesantren saat pelulusan santri kelas tiga SMP serta pelepasan santri yang akan magang di pesantren lain dihadiri, seluruh santri, wali santri, klebon, stake holder, guru beserta keluarganya mengundang kyai luar daerah Madura acara puncak pengajian dilanjut pengumuman santri yang berprestasi dan guru serta ustad yang berprestasi maupun yang belum prestasi capaian keberhasilan satu tahun akademik serta perencanaan satu tahun kedepan. pembinaan dengan gurauan, memotivasi sangat efektif diselingi bacaan *dybakiyah* dan sholawat nabi pemberian penghargaan berupa hadiah bagi guru yang berprestasi maupun yang belum berprestasi, pola interaksi *imtikhhan* memberikan motivasi kedepannya untuk lebih baik lagi profesional maka akan mendapatkan kemulyaaan hidup dan datangnya rizki yang barokah.

Ketiga pola interaksi silatur rahmi yang dilakukan oleh ketua yayasan dan kepala sekolah mengunjungi rumah para guru membangun kekeluargaan dan melihat lebih dekat keadaan yang sesungguhnya kehidupan para guru yang menjadi keluarga besar pesantren akan menciptakan hubungan yang harmonis selayaknya sebagai keluarga, rasa saling percaya dan mempercayai, diorangkan, efektif, efisien, dari hati kehati menuju pemecahan permasalahan peserta didik, masa depan guru, masa depan lembaga, masukan, saran, harapan, sangat manjur dan mujarab sangat tepat sesuai ajaran perintah agama guru lebih bersemangat dalam melakukan perubahan profesional menjadi sahabat nabi kelak di akhirat kemudahan, fleksibilitas dan kenyamanan saling percaya sikap keterbukaan.

Keempat pola interaksi sholat berjamaah sebuah tradisi kewajiban dan keharusan. Semua santri, guru, ustad dan pengurus seluruh pesantren sebuah budaya diwariskan nilai tambah kebaikan beribadah, suasana dan nyaman santai untuk ngobrol tukar pikiran sholat, beristirahat dan makan siang dilakukan selesai mengajar pukul 11.30 sambil menunggu mulainya sekolah diniyah pukul 13.00 banyak guru laki laki pesertanya membahas seputar pembelajaran sembari berkelakar melakukan

pembinaan terjadi komunikasi dan konsultasi santai riangan bagi guru dalam pembinaan denga cepat tidak terlarut semakain rumit dan membesar. pembinaan professional secara mandiri. membentuk keakraban sebagai keluarga, kemandirian dan kesadaran penuh secara terbuka memberikan saran dan masukan terkait permasalahan keseharian para guru dalam menjalankan profesinya, kesempatan unik membangun komunikasi dan konsultasi pembinaan secara terbuka.

Urain di atas menunjukkan adanya pelaksanaan pembinaan yang mengarah pada kekontekstualan pelaksanaan pembinaan sebagaimana pernyataan Bafadal (2004:44) berikut bahwa proses pembinaan hendaknya dilakukan berdasarkan tujuannya masing masing disesuaikan dengan untuk apa pembinaan dilakukan, selain itu Bafadal juga menyampaikan pembinaan dapat dikelompokkan menjadi dua macam jenis pembinaan yaitu pembinaan untuk memperbaiki kompetensi kemampuan guru secara profesi untuk meningkatkan profesionalitas profesi guru dan pembinaan atau supervise untuk membina terkait komitmen dan kompetensi guru dalam hal ini bisa dilakukan pelatihan, pelaksanaan supervise kontekstual dalam pengajaran, serta melakukan pendidikan lebih lanjut secara keberlanjutan.

### **Pendekatan-Pendekatan Supervisi Kontekstual dalam Pembinaan Guru Berbasis Budaya Pesantren**

Pertama pendekatan kelompok mempermudah mendorong penumbuhan kesadaran secara bersama-sama dan mandiri untuk menghadapi permasalahan profesionalisme guru bagi semua guru. Pembinaan secara kelompok dilakukan secara berkesinambungan setiap perubahan kemampuan profesionalisme guru, meningkatkan kapasitas kemampuan performa masing masing guru secara umum dan khusus. permasalahan bersama yang dialami semua guru. melibatkan Pembina dosen UTM penyelesaian secara berkelompok, secara berkelompok dilakukan oleh teman sejawat yang selesai melakukan pelatihan pendekatan pembinaan berkelompok akan lebih menghemat tenaga dan tenaga, saling mengingatkan terjadi kesalahan, kurang faham, menguatkan. Pendekatan kelompok budaya menarik tidak ada perbedaan senior yunior lebih efektif dan efisien untuk mengatasi permasalahan guru terkait keprofesionalan guru.

Kedua pendekatan individu melihat dari permasalahan dan kepribadian dialami pribadi masing masing guru permasalahan sangat spesifik dan khusus hanya dialami salah seorang guru saja dipanggil menghadap kyai, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah atau sebaliknya kepala sekolah dan ketua yayasan yang bersilatur rahmi. Dirasakan guru hati ikhlas tidak tersinggung dan tujuan pembinaan tercapai guru menjadi lebih baik dengan kesadaran melakukan perubahan dengan sadar secara mandiri.

Ketiga pendekatan senioritas pendekatan memanfaatkan teman sejawat sesama guru yang memiliki pengalaman, pengetahuan, keilmuan, kemampuan lebih, pengabdian lama, memberikan tauladan, tuntunan, memiliki jabatan dipercaya pesantren untuk membina guru teman sejawad. tidak sungkan, rishi dan nyaman, masi kekerabatan family ikatan saudara dengan ketua yayasan guru senior bertanggung jawab membesarkan lembaga. Penunjukan guru senior berdasarkan keputusan rapat rutin guru langsung menemui guru senior atau sebaliknya guru senior



akan menemui guru junior melakukan pembinaan dengan kerjasama, kekeluargaan, kemandirian, tidak sombong, saling menghargai, guru senior mengasuh dan bertanggung jawab kepada guru junior untuk kelangsungan dan kemajuan bersama.

Keempat pendekatan birokrasi pesantren merupakan kesepakatan antara pengurus pesantren dengan seluruh guru dan ustad terkait nilai-nilai agama Islam di jadikan aturan pembinaan meliputi batas-batas normatif, sifat dan bentuk pengendalian, pengawasan, cara kerja pembinaan, gaya manajerial dalam birokrasi. Secara spesifik birokrasi menciptakan rasa memiliki, jati diri, keterikatan emosional, stabilitas sebagai sistem standart dua faktor nilai-nilai budaya pesantren secara efektif dan tingkat nilai-nilai yang ada dalam bentuk system teguran pertama kepala sekolah mendesak membuat perintah, kedua menggunakan SMS (short message system) mendapatkan pengawasan diidentifikasi pembinaan secara performa dilakukan pemanggilan secara individu untuk pembinaan oleh kepala sekolah dilanjutkan ketua yayasan. Kemandirian guru jika bermasalah akan menghadap secara langsung menemui ketua yayasan, pertama wakil kepala sekolah dan kepala sekolah langsung secara pribadi. kedua dideteksi oleh wakil kepala sekolah dulu pendeteksian selanjutnya di lanjut kepada kepala sekolah diteruskan ke ketua yayasan bisa juga dari wakil kepala sekolah yang mendeteksi permasalahan kemudian dikomunikasikan langsung kepada kepala sekolah, yang jelas secara system birokrasi pesantren dalam pelaksanaan pembinaan secara aturan dan sistematik secara umum (1) melalui teman sejawad sebagai deteksi dini jika ada kelemahan atau permasalahan (2) guru senior sebagai orang yang memiliki pengalaman pengetahuan yang diberikan kepercayaan oleh pengurus (3) wakasek, pembina dan kepala sekolah dengan beberapa pertimbangan (4) ketua yayasan, akan melakukan tindakan langsung atau sendiri jika dirasakan tidak bisa berhasil.

Pendekatan yang dilakukan dalam melakukan pembinaan merupakan teknik bagian dari pelaksanaan supervisi sesuai dengan pernyataan Pidarta (2009:87) Supervisor sebaiknya bisa memilih dan menggunakan teknik supervisi yang cocok dan relevan dengan tujuan yang akan dicapai. Pernyataan pidarta tersebut menunjukkan dalam melakukan pembinaan atau supervisi hendaknya menggunakan teknik atau pendekatan yang disesuaikan dengan kebiasaan atau budaya lembaga dimana guru atau pendidik berada sehingga guru atau pendidik merasakan lingkungan budaya yang nyaman untuk mengembangkan dirinya menjalankan profesi.

### **Pengawasan dan Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Kontekstual dalam Menentukan Tindak Lanjut Pembinaan Bagi Guru berbasis Budaya Pesantren**

Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi selama pelaksanaan pembinaan profesionalitas guru di SMP Babur Rohmah dilakukan oleh (1) ketua yayasan (2) kepala sekolah dan wakil kepala sekolah (3) pembina pondok pesantren (4) pengawas sekolah. Ketua yayasan melakukan komunikasi dan koordinasi dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah serta pengawas. Kepala sekolah akan melapor ke ketua yayasan atau sebaliknya ketua yayasan yang akan berkomunikasi memintak penjelasan dari kepala sekolah, pengawas dan wakil kepala sekolah. Ketua yayasan sendiri dengan memanggil empat pengurus dan beberapa guru senior tentang

kemajuan dari pembinaan yang telah dilakukan oleh wakil kepala sekolah dan guru senior untuk dijadikan temuan yang nanti akan di bahas pada saat pertemuan rutin, kelompok dan individu.

Kedua *Follow up* atau tindak lanjut dilakukan berdasarkan hasil pengawasan dan evaluasi oleh pengurus sekolah dan lembaga pesantren Babbur Rohmah diantaranya (1) pemberian motivasi dan penguatan dengan sentuhan nilai nilai agama, (2) pemberian motivasi dan penguatan bagi guru gan untuk memepertahankan keberhasilan diberikan penghargaan (4) pendampingan dilakukan saat proses pembelajaran di dalam kelas (5) dampingan dan pembimbingan menghasilkan perangkat pembelajaran serta cara pengurusan NUPTK yang memiliki kemampuan tetapi malas, (3) diberikan bimbingan dan pendampin.

Ketiga *reward* diberikan kepada guru yang berhasil dalam pembinaan berupa (1) sertifikat penghargaan kehadiran 100 % (2) mendapatkan tambahan jam mengajar (3) mengajar di SMA Babur Rohmah (4) menjadi wali kelas (5) mendapatkan amplop satu bulan gaji. Bagi guru yang belum berhasil mendapatkan (1) buku terkait profesionalisme guru (2) dikurangi jam mengajar (3) tidak menjadi wali kelas (4) tambahan uang saku satu bulan gaji.

Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi selama pelaksanaan pembinaan tampak jelas sekali mulai dari pelaksana pembinaan, tindak lanjut dari hasil pembinaan sampai pada pemberian reward atau pengharggan mencerminkan adanya spesifik khusus budaya pesantren sesuai pernyataan Hammer dan Organ, dalam Indrawijaya (2010:56) bahwa sebuah kelompok di organisasi pesantren bagian dari budaya pesantren itu sendiri hendaknya saling berhubungan yang akrab dan saling mendukung antar sesama anggota dalam hal ini perhatian para pengurus pesantren dan sekolah yang dibawah naungan pesantren berkerjasama untuuk mencapai tujuan, saling memperhatikan sesama anggota kelompok atau keluarga besar di organisasi pesantren karena semua yang angota atau orang yang berada diligkungan pesantren merupakan satu kesatuan yang utuh tidak bisa terpisah pisahkan sesam anggota lain yang memiliki tujuan dan perjuangan yang sama harus tercapai secara bersama untuk kesuksesasn dan keberhasilan bersama.

### **Simpulan**

1. Pola interaksi supervisi kontekstual dalam pembinaan guru berbasis budaya pesantren.  
Pola interaksi supervisi kontekstual dalam pembinaan guru yang (a) pola interaksi pertemuan rutin, (b) pola interaksi *imtikhan*, (c) pola interaksi silatur rahmi, (d) pola interaksi sholat berjamaah.
2. Pendekatan-pendekatan supervisi kontekstual dalam pembinaan guru berbasis budaya pesantren  
Pendekatan pendekatan yang digunakan dalam pembinaan dengan supervisi kontekstual (a) pendekatan kelompok (b) pendekatan individu (c) pendekatan senioritas (d) pendekatan birokrasi pesantren.
3. Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan supervisi kontekstual dalam menentukan tindak lanjut pembinaan bagi guru berbasis budaya pesantren

(a) Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi dilakukan oleh ketua yayasan, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, pembina pondok pesantren, pengawas sekolah, (b) Kedua Follow up atau tindak lanjut berupa pemberian motivasi dan penguatan, diberikan bimbingan dan pendampingan untuk mendapatkan penghargaan, saat proses pembelajaran di dalam kelas dan menghasilkan perangkat pembelajaran serta cara pengurusan NUPTK. (c) reward bagi guru yang berhasil dalam pembinaan berupa sertifikat penghargaan kehadiran 100 %, mendapatkan tambahan jam mengajar, mengajar di SMA Babur Rohmah, menjadi wali kelas dan mendapatkan amplop satu bulan gaji. Bagi guru yang belum berhasil mendapatkan buku terkait profesionalisme guru, pengurangan jam mengajar, diberhentikan menjadi wali kelas dan tambahan uang saku satu bulan gaji.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

# PELAKSANAAN SUPERVISI KONTEKSTUAL DALAM PEMBINAAN PROFESIONALITAS GURU BERBASIS BUDAYA PESANTREN

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://zamanmaniaceh.blogspot.com">zamanmaniaceh.blogspot.com</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
3	<a href="http://rosyid.info">rosyid.info</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://magsudinuny.wordpress.com">magsudinuny.wordpress.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://wacana.siap.web.id">wacana.siap.web.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://www.lpsdimataram.com">www.lpsdimataram.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	1%

9	<a href="http://makalahkeguruan.blogspot.com">makalahkeguruan.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
10	<a href="http://library.um.ac.id">library.um.ac.id</a> Internet Source	<1%
11	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1%
12	<a href="http://arteducise.blogspot.com">arteducise.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
13	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1%
14	<a href="http://repository.syekhnurjati.ac.id">repository.syekhnurjati.ac.id</a> Internet Source	<1%
15	<a href="http://publikasi.unitri.ac.id">publikasi.unitri.ac.id</a> Internet Source	<1%
16	<a href="http://ismaamiansah.blogspot.com">ismaamiansah.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
17	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# PELAKSANAAN SUPERVISI KONTEKSTUAL DALAM PEMBINAAN PROFESIONALITAS GURU BERBASIS BUDAYA PESANTREN

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---