

**PENERAPAN MODEL PENGAWASAN
COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MA'ARIF
NAHDLATUL ULAMA' PORODESO, SEKARAN, LAMONGAN**

SKRIPSI

Oleh:

CHAFIDOTUL BASHOR

(D03216004)



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : CHAFIDOTUL BASHOR
NIM : D03216004
JUDUL : PENERAPAN MODEL PENGAWASAN *COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAYAH (MI) MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA PORODESO, SEKARAN, LAMONGAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 17 Juni 2020

Pembuat pernyataan

A yellow postage stamp with the text "NETERAI TEMPEL" at the top, "6000" in large numbers, and "6000 RUPIAH" at the bottom. A black signature is written over the stamp.

CHAFIDOTUL BASHOR

(D03216004)

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :
NAMA : CHAFIDOTUL BASHOR
NIM : D03216004
JUDUL : PENERAPAN MODEL PENGAWASAN *COOPERATIVE
PROFESSIONAL DEVELOPMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAYAH (MI) MA'ARIF NU PORODESO SEKARAN
LAMONGAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 17 Juni 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP.195208121980031006

Dr. Arif Mansyuri, M.Pd

NIP. 197903302014111001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

**Skripsi oleh Chafidatul Bashor ini, telah dipertahankan di depan
Tim Penguji.**

**Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, 17 Juni 2020**

**Mengesahkan,
Dekan,**



Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I

NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag

NIP. 197903302014111001

Penguji II,

Ali Mustofa S.Ag, M.Pd

NIP. 197612252005011008

Penguji III,



Prof.Dr.H.Imam Bawani, MA

NIP : 195208121980031006

Penguji IV,



Dr. Arif Mansyuri, M.Pd

NIP. 197903302014111001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uin-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : CHAFIDOTUL BASHOR
NIM : D032160004
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : _____

Demi pengemulungan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENERAPAN MODEL PENGAWASAN COOPERATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA' PORODESO, SEKARAN, LAMONGAN

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/peneliti dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk memanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Juni 2020

Penulis

(Chafidotul Bashor)

agar menjadi pendidikan yang maksimal maka perlu adanya kualitas dalam meningkatkan sistem yang ada didalam pendidikan. Pernyataan di atas menjelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan mutu pendidikan. Apabila pendidik dan tenaga kependidikan buruk dalam kinerjanya, maka mutu dalam pendidikan tersebut akan menurun.

Berhasilnya kegiatan yang terselenggara dalam pendidikan yang memiliki sistem baikada kaitannya denganpencapaianmeningkatnyapotensiyang dimiliki kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Agar menjadi pendidikan berkualitas tentunya tidak lepas dari seorang pemimpin yang berkualitas juga.Dalam hal ini pemimpin yang dimaksud dalam pendidikan yakni Kepala sekolah atau madrasah yang mempunyai kedudukan tinggi dalam pendidikan. Kepala sekolah atau madrasahjuga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah atau madrasah. Peran kepala sekolah atau madrasah yakni sebagai supervisor, tugas dari supervisor itu sendiri yakni bertanggung jawab dalam memantau atau monitoring, pembinaan dan mengembangkan proses pembelajaran yang baik di lingkungan sekolah sehingga dapat

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yang tercantum pada Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) telah menetapkan bahwa kepala sekolah/madrasah diharuskan memiliki lima dimensi kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.¹⁴

Menurut teori Suhardiman mengatakan bahwa kepala sekolah yang berkompentelah yang akan memiliki kinerja baik. Berikut ini merupakan ciri-ciridari kepala sekolah supaya mempunyai kinerja yang baik yaitu mampu menjadikan sekoah atau madrasah menjadi lebih efektif. Kepala sekolah atau madrasah yang berkualitas danmempunyai potensi yang baik, akan sanggupmelakukan segala pembinaan kepada guru supaya guru dapatmeningkatkan profesionalismenya.

Dalam meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan solusi yang tepat agar visi dan misi sekolah bisa tercapai. Salah satu madrasah yang menarik untuk diteliti yakni di MI Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan. Meskipun banyak permasalahan-permasalahan yang ada di dalam madrasah ini seperti halnya guru kurang disiplin, sering terlambat, kurang profesional dalam mendidik siswa, kurangnya pengetahuan dalam teknologi, akan tetapi semangat untuk mencapai tujuan pendidikan yakni mencerdaskan kehidupan bangsa tidak kalah dengan madrasah negeri.

¹⁴Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, diakses pada tanggal 9 maret 2020. <https://sidapodikdas.blogspot.com/search/label/Download%20Permendiknad%20Nomor%2013%20Tahun%202007%20tentang%20Standar%20Kepala%20Sekolah%2FMadrasah>.

sub-variabel yakni: (1) Perencanaan pembelajaran; (2) Pelaksanaan pembelajaran; (3)Evaluasi pembelajaran. Sedangkan penelitian ini menjelaskan bahwa meningkatkan kinerja guru menggunakan model pengawasan CPD.

Metode penelitian yang digunakan yakni jenis penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data penelitian kuantitatif ini yakni melalui angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan metode penelitian yang akan peneliti lakukan yakni menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam pengumpulan data penelitian kualitatif ini yakni melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Penelitian Timor Laga Feriyanto berfokus pada Kinerja Guru Profesional, sedangkan penelitian ini berfokus pada model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru.

Lokasi penelitian Timor Laga Feriyanto berlokasi di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul, sedangkan penelitian ini berlokasi di Mi Ma'arif NU Porodeso Kabupaten Lamongan.

2. Mohammad Yusrus Sana (2014) dengan judul “Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Nu Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus”. Dalam penelitiannya membahas tentang penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme. Sedangkan yang digunakan

peneliti dalam penelitian ini yakni membahas tentang meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan model pengawasan CPD.

Metode penelitian yang digunakan yakni jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam pengumpulan data penelitian kualitatif ini yakni melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian Mohammad Yusrus Sana berfokus pada penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme, sedangkan penelitian ini berfokus pada model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru.

Lokasi penelitian Mohammad Yusrus Sana berlokasi di Smp Nu Putri Nawa Kartika Kabupaten Kudus. Sedangkan penelitian ini berlokasi di Mi Ma'arif NU Porodeso Kabupaten Lamongan.

3. Yulin Hidin (2012) dengan judul “Penerapan Model Cooperative Profesional Development (CPD) Dalam Pelaksanaan Supervisi Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Gorontalo”. Dalam penelitiannya membahas tentang penerapan model cooperative profesional development (CPD) dalam Pelaksanaan Supervisi. Sedangkan penelitian ini membahas tentang penerapan model pengawasan cooperative profesional development (CPD) dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB II adalah bab kajian teori yang digunakan dalam penelitian sebagai landasan dalam melakukan penelitian meliputi model pengawasan cooperative professional development (CPD) dan kinerja guru.

BAB III adalah bab metode penelitian yang mencantumkan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV adalah bab yang membahas hasil penelitian dan pembahasan. Pada sub bab disini akan membahas mengenai temuan-temuan yang ada di lapangan atau disebut juga laporan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum profil sekolah, penyajian data, dan analisis data mengenai penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU Porodeso Sekaran Lamongan disesuaikan dengan jawaban yang dibutuhkan sebagaimana yang telah tercantum dalam fokus penelitian.

BAB V merupakan bab paling akhir yang berisi penutup yang terdiri atas kesimpulan dari semua pembahasan dan saran dari peneliti kepada lembaga atau sekolah tempat penelitian dilaksanakan.

Bentuk kerjasama dalam pengembangan profesi guru ini, Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolah dapat memilih sendiri sesuai dengan lingkungan di sekolahnya. Berikut ini hal-hal yang harus diperhatikan kepala sekolah atau pengawas sekolah dalam merencanakan dan menerapkan model ini, yaitu:

- a. Memperbolehkan guru untuk ikut serta dalam menemukan siapa yang akan diajak bekerja sama dalam menentukan profesionalnya.
- b. Yang menjadi penanggung jawab terakhir dalam membentuk tim *Cooperative Profesional Development* ini adalah kepala sekolah.
- c. Model pengawasan ini mempunyai struktur yang bersifat formal, terutama dalam hal memelihara catatan tentang penerapan model ini dan waktu yang tepat untuk menerapkan model ini serta memberikan deskripsi umum tentang kegiatan model pengawasan CPD. Catatan tersebut bersifat laporan tahunan kepala sekolah atau pengawas sekolah.
- d. Untuk menerapkan model pengawasan CPD ini agar model ini berfungsi setiap saat maka Kepala sekolah atau pengawas sekolah diwajibkan memberikan sumber-sumber yang dibutuhkan dan dukungan dari administrasi yang memungkinkan tim dari model CPD.
- e. Informasi tentang hasil-hasil dari kerjasama tim dalam pembelajaran kepala sekolah atau pengawas sekolah tidak

menerima jika hal itu tidak perlu dievaluasi. Akan tetapi informasi tersebut tetap disimpan oleh tim CPD. Tapi jika hal itu perlu dievaluasi, maka kepala sekolah atau pengawas sekolah akan mengetahui informasi dari hasil bentuk kerjasama tersebut.

- f. Sebelum kepala sekolah atau pengawas sekolah ingin melakukan evaluasi lebih mendalam, maka data yang akan dievaluasi tersebut harus dinilai terlebih dahulu melalui guru terhadap pekerjaan guru yang lain.
- g. Hasil dari kegiatan model pengawasan CPD ini, setiap guru diharuskan mencatat perkembangan profesionalismenya dalam kinerja masing-masing.
- h. Untuk menunjang penilaian proses dari model pengawasan CPD ini, kepala sekolah atau pengawas sekolah mengadakan pertemuan dengan tim CPD setiap setahun sekali.
- i. Kepala sekolah atau pengawas sekolah juga mengadakan pertemuan secara individual dengan anggota tim CPD setiap setahun sekali untuk berdiskusi terkait dengan catatan perkembangan profesionalnya dan memberikan motivasi serta bantuan yang dibutuhkan.
- j. Pembentukan tim-tim CPD yang baru dilakukan setiap dua atau tiga tahun.²²

²²Akmal Sudrajat, *Profesionalitas Kepala Sekolah dan Pengembangannya*, diakses pada tanggal 2 januari 2019 <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2011/06/05/model-pengawasa-pendidikan/>

- f. Jika kepala sekolah atau supervisor perlu mengadakan evaluasi internal terhadap guru, maka mereka dapat menilai atau meminta informasi dari guru yang lain.
- g. Setiap guru diwajibkan untuk mencatat setiap perkembangan profesi mereka sebagai bentuk dari hasil kegiatan CPD ini.
- h. Kurang lebih setahun sekali diadakannya pertemuan antara kepala sekolah atau supervisor dengan tim CPD untuk penilaian tentang proses kegiatan tim.
- i. Setiap setahun sekali kepala sekolah atau supervisor mengadakan pertemuan individual dengan tim CPD untuk mendiskusikan tentang catatan perkembangan profesionalismenya dan memberikan motivasi sesuai bantuan yang dibutuhkan.
- j. Setiap dua atau tiga tahun sekali akan diadakan pembentukan tim CPD yang baru.

Pengawasan model CPD ini memformulasikan segala aktivitas guru secara informal dapat mendiskusikan permasalahan dalam pembelajaran yang mereka hadapi, kemudian saling bertukar pendapat, saling membantu dalam mempersiapkan segala proses dari pembelajaran, saling bertukar berbagai arahan dan saling mendukung. Model ini tidak dilakukan pada kunjungan tiap kelas (observasi) saja, akan tetapi kegiatan seperti seminar, diskusi, workshop dll juga merupakan bentuk dari model ini. Oleh karena itu, manajemen yang efektif atau yang baik sangat diperlukan bagi model

Hasil dari capaian belajar siswa ditujukan untuk mengetahui seberapa besar potensi yang dimiliki siswa atau memenuhi tujuan dari proses pembelajaran yang telah dilakukan. Guru diharuskan memiliki kemampuan lebih dalam menentukan pendekatan evaluasi seperti menyusun alat-alat evaluasi, kemudian pengolahan dan penggunaan hasil dari evaluasi. Pendekatan yang digunakan guru dalam melaksanakan kegiatan evaluasi ini adalah Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Kegiatan evaluasi hasil belajar yang dimaksud adalah menyusun alat-alat untuk evaluasi. Alat-alat evaluasi ini meliputi tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Seorang guru dapat menggunakan alat evaluasi atau alat tes tersebut sesuai dengan materi yang sudah diajarkan.

Pentingnya mengetahui indikator kinerja guru yaitu untuk melihat kinerja guru ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau profesinya di sekolah atau madrasah. Dari berbagai pengetahuan yang telah disampaikan penulis membuat kesimpulan bahwa indikator dari kinerja guru tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor : 20 Tahun 2002 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari lapangan, penulis menggunakan metode penelitian lapangan yakni merumuskan gagasan dan topik terlebih dahulu, selanjutnya peneliti menetapkan letak lokasi untuk dijadikan tempat penelitian dan yang terakhir peneliti melakukan penelitian di lokasi yang telah ditetapkan.

Dalam metode pengumpulan data, penulis menggunakan tiga carayang dilakukan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode wawancara dilakukan dengan sumber informasi dari kepala yayasan, kepala madrasah, komite madrasah, dan para guru yang menjadi tim CPD di MI Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan. Metode observasi yang dilakukan dengan cara melihat keadaan secara langsung penerapan model pengawasan cooperative professional development yang ada di MI Ma'arif Nu Porodeso Lamongan. Sedangkan dokumentasi dilakukan melalui dokumen yang berhubungan dengan penerapan model pengawasan cooperative professional development yang ada di MI Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan.

dengan Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi “Ma’arif Nu Porodeso” Sekaran Lamongan. Maka pada bab ini peneliti akan mengemukakan data dan temuan yang peneliti peroleh dari objek penelitian, baik yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang mengacu pada fokus penelitian.

1. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Guru di Mi Ma’arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

Model pengawasan cooperative professional development (CPD) telah dikemukakan pada pembahasan terdahulu merupakan model yang sangat baik untuk diselenggarakan dalam sebuah pengawasan yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah lembaga pendidikan.

Penerapan model pengawasan cooperative professional development ini dapat dilihat dari bentuk kerjasama seorang guru satu dengan guru lain untuk mengembangkan profesionalismenya masing-masing. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan gambaran mengenai Model Pengawasan Cooperative Professional Development (CPD) di Mi Ma’arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan, peneliti memperolehnya dari observasi dan wawancara oleh para informan dari Madrasah tersebut dengan metode daring yang dilaksanakan di rumah saja. Secara umum, menggunakan beberapa dokumentasi dan fakta-

faktadari menerapkannya model pengawasan cooperative professional development ini.

Model dari pengawasan CPD (*Cooperative Profesional Development*) ini merupakan model yang dipimpin langsung oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah untuk memfasilitasi proses yang diformulasikan secara rasional oleh dua guru atau lebih guru yang sepakat bekerjasama untuk mengembangkan potensi atau kemampuan profesionalismenya. Menurut Allan Ghattron yang dikutip dalam buku karangan Imron, mengajukan bahwa model supervisi ini merupakan bentuk dari kerja samapengembangan profesi dalam mensupervisi guru. Guru memerankan model ini secara kolegal bersepakat untuk menumbuhkan bentuk kerja sama dalam meningkatkan potensi atau kemampuan profesionalnya. Allan Glatthron juga mengatakan program dari Model pengawasan CPD (*Cooperative Profesional Development*) ini dapat berjalan dengan baik, ketika:

- a. kuatnya kepemimpinan yang dimiliki (*strong leadership*) untuk mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan program, mengembangkan norma-norma sistem kepemimpinannya, menentikan kemudian mengimplementasikan tipe-tipe kooperasi dan kolaborasi, dan memberi hadiah atau penghargaan (*reward*) atas usaha kooperasi dan kolaborasi guru;

Menurut data diatas menunjukkan bahwa evaluasi secara maksimal dilakukan 2 tahun sekali yakni dilakukan pada tiap semester, hal ini dapat menunjukkan bahwa proses yang dilakukan dalam penerapan model pengawasan cooperative professional development (CPD) berjalan dengan baik sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan guru dalam kinerjanya.

4. Faktor Penghambat Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

Melaksanakan sebuah program dalam mengembangkan lembaga yang lebih maju, pastinya ada faktor-faktor atau hambatan dalam penerapan program tersebut. Dalam hal ini yang dimaksud dengan hambatan adalah dampak yang ditimbulkan setelah menerapkan program yang telah dibuat. Peneliti menemukan 2 dampak yang sudah diungkapkan oleh para informan, diantaranya dampak positif dan dampak negatif. Pembahasan yang sudah peneliti temui mengenai model pengawasan CPD hasilnya kebanyakan berdampak positif, akan tetapi setelah peneliti menemukan hasil yang terdapat dalam wawancara, peneliti dapat mendeskripsikan dampak negatif mengenai model pengawasan CPD tersebut. Dampak negatif merupakan sesuatu hambatan dalam penerapan model pengawasan CPD ini.

Berdasarkan semua pendapat para informan terkait faktor penghambat dalam penerapan model pengawasan CPD ini, maka peneliti dapat mengatakan bahwa model pengawasan CPD ini sangat layak diterapkan, karena semuanya berdampak positif meskipun pembiayaan merupakan faktor penghambat akan tetapi faktor tersebut tidak menggoyahkan madrasah dalam menerapkan model pengawasan CPD ini, karena faktor tersebut permasalahan pada umumnya, dan madrasah bisa menangani masalah tersebut dengan baik.

C. Analisis Data

Melihat latar belakang dari objek penelitian, dapat dikatakan bahwa madrasah tersebut memiliki perjuangan yang penuh dalam mengembangkan madrasah. Berangkat dari kondisi yang kurang maksimal yakni dari kinerja guru. Akan tetapi setelah mengadakan program ini, madrasah tersebut dapat dikatakan mempunyai peningkatan yang drastis dan signifikan. Mulai dari guru yang antusias aktif dalam pembelajaran, kedisiplinan yang tinggi, mempunyai pengalaman baru, pengetahuan bertambah luas dan lainya. Melihat lokasi madrasah yang berada di suatu desa ataubisa dikatakan letaknya kurang strategisdalambersaing untuk keunggulannya pada lembaga pendidikan, tapi hal ini tidak menjadikan masalah terhadap bapak kepala madrasah, bahkan bapak kepala madrasah selalu dan terus-menerus memberikan asupan-asupan yang terbaik bagi guru. Guna meningkatkan dan menanamkan pengalaman dan pengetahuan

guru agar bisa lebih berkembang dalam memajukan lembaga pendidikan madrasah

Sebagaimana yang telah kita bahas pada bab-bab sebelumnya, telah ditemukan data yang peneliti harapkan. Maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data untuk menjelaskan lebih lanjut hasil penelitian. Pada bagian ini peneliti akan menyampaikan hasil analisis data yang sudah diteliti mengenai Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan. Data tersebut disajikan sesuai dengan deskripsi hasil penelitian diatas.

1. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

Model pengawasan cooperative professional development sebenarnya sudah lama dikenal sebagai salah satu model yang dapat mengembangkan suatu organisasi, namun tidak banyak yang menerapkan model pengawasan CPD ini. Karena model pengawasan CPD ini tumbuh dalam lingkup lembaga atau internal. Maka sudah menjadi sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari model pengawasan cooperative professional development agar dapat diterapkan dalam mengelola dan mengembangkan lembaga dengan baik.

Kondisi setelah peneliti melakukan penelitian lapangan menemukan hasil bahwa model pengawasan cooperative professional development (CPD) merupakan program yang dibuat oleh pemimpin madrasah atau kepala madrasah untuk mengembangkan suatu kinerja yang baik dengan melalui musyawarah kerjasama antar guru satu dengan guru lainnya mengenai pembelajaran. Model pengawasan CPD ini dapat membantu untuk meringankan guru dalam melaksanakan kinerjanya. Maka model ini perlu diterapkan pada lembaga karena mempunyai daya tarik yang menarik untuk dijadikan suatu pengembangan keprofesionalan kinerja guru. Selain itu, model ini juga mampu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi guru.

Maka dari hasil temuan tersebut dapat di interpretasikan oleh peneliti bahwa model pengawasan CPD adalah suatu program yang dapat mengembangkan profesionalisme kinerja guru. Hal ini sangat penting diterapkan pada lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan yang berlabel swasta, karena dapat mempermudah berjalannya suatu proses dalam lembaga pendidikan.

Berdasarkan teori tentang model pengawasan cooperative professional development (CPD) terdapat manfaat dari model pengawasan CPD yang dikemukakan oleh Heller yakni sebagai fasilitas bagi guru untuk saling mengetahui pekerjaan maupun kinerja guru-guru lainnya, mempermudah guru untuk memberikan suatu mekanisme dalam berkomunikasi tentang belajar dan pembelajaran

yang terjangkau, struktur sekolah yang terarah, merekrut SDM yang handal dalam mengerjakan tugas pokok, fungsi serta tanggungjawab masing-masing guru maupun tenaga pendidikan lainnya, membuat rencana kerja, membangun profesionalisme, budaya kerja, memberi contoh yang nyata, dan interaksi yang baik atau komunikasi timbal balik yang dilakukan secara terus menerus.

Maka dari hasil temuan tersebut dapat diinterpretasikan oleh peneliti bahwa langkah-langkah dari model pengawasan CPD ini yaitu kepala madrasah yang berinovatif dalam mengembangkan madrasah, kemudian mengedepankan SDM yang baik dan handal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab, saling berdiskusi secara terus menerus

2. Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

Kinerja guru yang baik merupakan salah satu dasar untuk berhasilnya suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari kinerja guru agar dapat memasuki langkah selanjutnya dalam mengembangkan kinerja guru.

Berdasarkan teori mengenai model pengawasan CPD terdapat teori tentang kinerja guru yang merupakan hasil pencapaian kerja

dipastikan kinerja guru tersebut mampu untuk mengembangkan keprofesionalismenya.

3. Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma'arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai kinerja guru sebelum diterapkannya model pengawasan CPD dengan sesudah diterapkannya model pengawasan CPD menunjukkan bahwa sebelum menerapkan model pengawasan CPD, kedisiplinan guru kurang, masih bingung dengan pembuatan RPP, dan masih bingung dengan metode dan strategi apa yang akan dipakai dalam pembelajaran. Sedangkan setelah menerapkan model pengawasan CPD, kedisiplinan guru semakin membaik, pembuatan RPP tersusun sesuai dengan indikator, dan metode maupun strategi yang digunakan dapat memahamkan peserta didik.

Dari hasil temuan diatas dapat diinterpretasikan oleh peneliti bahwa sebelum diterapkannya model pengawasan CPD kinerja guru dari kedisiplinan guru tidak ada, rata-rata guru tidak memahami indikator dalam pembuatan RPP, dan rata-rata guru metode dan strategi pembelajarannya monoton. Sedangkan setelah diterapkan model pengawasan CPD, kinerja guru dalam kedisiplinan semakin patuh mentaati peraturan madrasah, memahami indikator dalam

pembuatan RPP, dan menggunakan metodel maupun strategi yang baik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa evaluasi dari penerapan model pengawasan CPD yakni persiapan administrasi mengajar dari masing-masing guru atau menyusun laporan yang akan di sediakan pada saat evaluasi, proses evaluasi ini disebut dengan PKG (Penilaian Kinerja Guru), guru membuat catatan untuk mengetahui apa saja yang harus diunggulkan untuk dijadikan patokan dalam menerapkan model ini, kemudian mencatat tugas atau keseharian guru dalam proses pembelajarannya. Setelah semuanya sudah diselesaikan dengan baik, maka proses kepala madrasah untuk mengadakan evaluasi dapat berjalan dengan baik dan dapat menemukan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Dari hasil temuan diatas dapat di interpretasikan oleh peneliti bahwa evaluasi penerapan model pengawasan CPD dalam meningkatkan kinerja guru yakni memperbaiki catatan-catatan yang sudah dibuat sebelum kepala madrasah mengadakan evaluasi, agar proses evaluasi berjalan dengan lancar tanpa ada kendala maupun kesulitan dan dapat menemukan pokok-pokok permasalahan yang ada pada kinerja guru.

Akhir dari penulisan skripsi ini adalah peneliti memberikan beberapa saran mengenai “Penerapan Model Pengawasan Cooperative Professional Development Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Ma’arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan dengan harapan agar terjadinya perubahan kedepannya untuk memajukan lembaga dengan menerapkan model pengawasan CPD ini, dengan ulasan sebagai berikut:

1. Kepala Yayasan selalu memberikan semangat kepada bawahannya supaya dapat menerapkan model pengawasan CPD dengan maksimal.
2. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nu Porodeso Sekaran Lamongan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk terus mengembangkan lembaga melalui model pengawasan CPD, yang kedua untuk memperbaiki kendala-kendala tersebut dengan menambahkan penghargaan terhadap guru dalam menyelesaikan kinerjanya.
3. Bapak dan Ibu guru selalu bersemangat mengembangkan keprofesionalannya dan menjaga kerjasama dalam melaksanakan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.
4. Komite Madrasah selalu memberikan dukungan bagi madrasah dalam menerapkan model pengawasan cooperative professional development (CPD).
5. Peneliti diharapkan untuk mengkaji lebih banyak lagi sumber-sumber maupun referensi yang terkait dengan penerapan model pengawasan cooperative professional development dalam meningkatkan kinerja guru agar hasil penelitiannya dapat lebih lengkap lagi.

Masaong, “*Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*”, (Alfabeta. Bandung: 2013).

Mulyasa, “*Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru 2013*”, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013).

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, diakses pada tanggal 9 maret 2020 <https://sidapodikdas.blogspot.com/search/label/Download%20Permendikna%20Nomor%2013%20Tahun%202007%20tentang%20Standar%20Kepala%20Sekolah%20Madrasah>.

Rusman. “*Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*”(PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013).

Sanjaya, Wina, “*Perencanaan & Desain Sistem Pembelajaran*”, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet 6 , Tahun 2013).

Sasmita, Noni Praharani, “*Profesionalisme Guru Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan*”. (Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta).

Sudrajat, Akmad, *Profesionalitas Kepala Sekolah dan Pengembangannya*, diakses pada tanggal 2 januari 2019 <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2011/06/05/model-pengawasa-pendidikan/>

Sugiono, “*Memahami Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: Alfabeta, 2005).

Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*”, (Bandung: Alfabeta, 2015).

