

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua akar kata, yaitu: *super* yang artinya “di atas” dan *vision* mempunyai arti “melihat” maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai “melihat dari atas”. Dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah, karena sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau yang lebih tinggi dari guru.¹⁹

Dan yang termasuk kategori supervisor dalam pendidikan, menurut struktur organisasi P&K, yang berlaku sekarang ini adalah kepala sekolah, penilik sekolah, dan para pengurus tingkat kabupaten atau kota madya, serta staf kantor bidang yang ada di setiap provinsi.

Dalam bukunya: *Basic Principle of Supervision*, Adams dan Dickey mendefinisikan supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran, program itu pada hakikatnya adalah perbaikan hal belajar dan mengajar.²⁰

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 4.

²⁰ Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 17.

Para ahli pendidikan juga tampaknya masih banyak keragaman penafsiran maupun tanggapan dalam istilah supervisi,²¹ diantaranya adalah:

1. Menurut Burton dan Brueckner (1955) supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.
2. Menurut Neagley (1980) supervisi adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, layanan belajar, dan pengembangan kurikulum.
3. Kimball Wiles (1956) mengemukakan bahwa "*Supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*" yaitu suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran (belajar mengajar) yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat N.A. Amatembun (1981) yang memfokuskan perbaikan ini pada kinerja pembelajaran, sehingga guru secara profesional memberikan bantuan dan layanan belajar.
4. Sedangkan Oteng Sutisna (1982) menjelaskan bahwa supervisi yaitu ide-ide pokok dalam menggalakkan pertumbuhan profesional guru,

²¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 194.

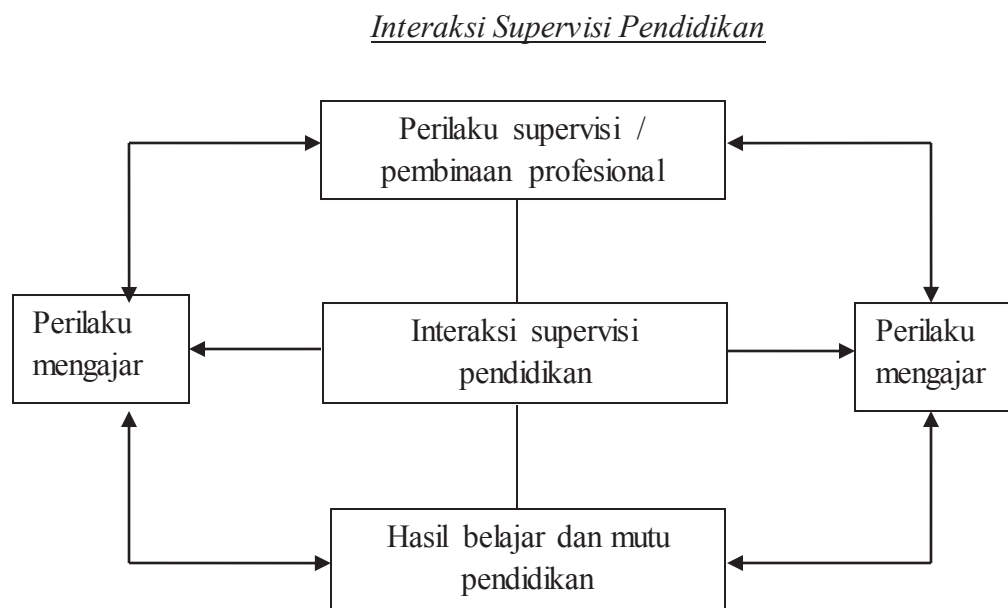
mengembangkan kepemimpinan demokratis, melepaskan energi, memecahkan masalah-masalah belajar mengajar dengan efektif.

Jadi pada hakikatnya, supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntunan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinu sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Meningkatkan mutu pembelajaran menjadi landasan profesionalisme supervisi pendidikan, karenanya diperlukan perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan siswa, dan paradigma baru pendidikan.

Sebagaimana Alfonso (1981), Neagley dan Evans (1980), dan Marks Stroops (1978) melukiskan hubungan supervisi, proses pembelajaran, dan hasil belajar pada gambar berikut²²:

²² Anwar dan Sagala, *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*, (Jakarta: Uhamka Press, 2004), 156.



Gambar 1.1 Interaksi supervisi pendidikan

Interaksi dalam kegiatan supervisi pendidikan ditampakkan pada: (1) perilaku supervisor dalam memberi layanan kepada guru yang disebut dengan pembinaan profesional dengan memberikan penguatan pada perilaku mengajar guru; (2) supervisor membantu menumbuhkan profesionalisme guru dengan meningkatkan intensitas pelayanan supervisor terhadap guru; dan (3) upaya guru membantu peserta didik mencapai harapan belajarnya dengan menggunakan teknik-teknik yang sesuai dengan tuntutan belajarnya. Artinya kemampuan supervisor memberi supervisi kepada guru mengatasi kesulitan belajar siswa menjadi jaminan bahwa kualitas layanan belajar sesuai harapan.

2. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Merumuskan tujuan-tujuan supervisi pendidikan menurut Amatembun haruslah memperhatikan beberapa faktor yang sifatnya khusus, yaitu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kegiatan yang betul-betul dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar sebagai tugas utamanya.

Kegiatan supervisi yang lebih efektif dilakukan apabila supervisor mempersiapkan segala sesuatunya dengan cermat, persiapan yang cermat itulah yang dapat membantu guru mencari dan memecahkan masalah belajar peserta didik. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas khususnya yang dilakukan oleh guru.

Secara Nasional, tujuan konkrit dari supervisi pendidikan adalah:

- 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan.
- 2) Membantu guru membimbing pengalaman belajar murid.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode dan pengalaman belajar.
- 4) Membantu dalam menilai kemajuan murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.²³

²³ Hendayat Soetopo dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), 41.

Tujuan di sini dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus.

- a) Tujuan supervisi pendidikan secara umum adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Usaha-usaha ke arah perbaikan belajar mengajar ini ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal.
- b) Tujuan khusus dari supervisi pendidikan adalah sebagaimana pendapatnya M. Rifai, MA yaitu:
 - 1) Membantu guru agar dapat lebih mengerti atau menyadari tujuan-tujuan pendidikan disekolah dan fungsi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.
 - 2) Membantu guru agar mereka lebih mengerti dan menyadari kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya, supaya dapat membantu siswa lebih baik.
 - 3) Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan yang profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
 - 4) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas-tugas tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.

- 5) Membantu guru meningkatkan penampilanya di ruang kelas.
- 6) Membantu guru dalam masa orientasi supaya cepat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan mendayagunakan kemampuannya secara maksimal.
- 7) Membantu menemukan kesulitan belajar siswa-siswanya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikan.
- 8) Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luar batas kewajaran, baik dari dalam (sekolah) maupun dari luar (masyarakat).²⁴

Jadi, tujuan supervisi pendidikan adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik dan berkualitas khususnya yang dilakukan oleh guru.

Dalam supervisi pendidikan, kepala sekolah selaku supervisor harus mampu merefleksikan semua tujuan di atas. Dengan melaksanakan semua tujuan-tujuan di atas diharapkan terjadi perubahan perilaku mengajar guru ke arah yang lebih baik yang pada akhirnya akan menunjang prestasi belajar siswa.

3. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Fungsi utama dari supervisi adalah pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Franseth Jane maupun Ayer (dalam *Encyclopedia of Educational research*): Chester Harris bahwa membina program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga ada usaha perbaikan merupakan fungsi utama supervisi.

²⁴ M. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Semmars, 1980), 39-46.

Sedangkan menurut Briggs bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru. Ada analisa yang lebih luas seperti yang dikemukakan oleh Swearingen dalam bukunya *Supervision of Instruction – Fondation and Dimension* (1961) yang menjelaskan delapan fungsi supervisi²⁵:

- 1) Mengkoordinasi semua usaha sekolah
- 2) Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
- 3) Memperluas pengalaman guru-guru
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
- 5) Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- 6) Menganalisis situasi belajar-mengajar
- 7) Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf
- 8) Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Selain itu, fungsi-fungsi supervisi yang sangat penting diketahui oleh para pemimpin termasuk kepala sekolah, menurut Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

²⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, 21.

1. Dalam Bidang Kepemimpinan:
 - a. Menyusun rencana dan policy bersama.
 - b. Mengikut sertakan anggota kelompok (guru, murid dan karyawan) dalam berbagai kegiatan.
 - c. Memberi bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan.
 - d. Dan lain-lain.
2. Dalam Hubungan Kemanusiaan:
 - a. Memanfaatkan kesalahan yang pernah dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya.
 - b. Mengarahkan anggota kelompok pada sikap dan demokratis.
 - c. Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok.
 - d. Dan lain-lain.
3. Dalam Pembinaan Proses Kelompok :
 - a. Mengenal masing- masing pribadi anggota kelompok baik kelemahan maupun kemampuannya.
 - b. Menimbulkan dan memelihara sikap percaya antara sesama anggota maupun antara anggota dengan pemimpinnya.
 - c. Memupuk sikap dan kesedihan tolong menolong.
 - d. Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota.
4. Dalam Bidang Administrasi Personal:

- a. Menempatkan personal pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
 - b. Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal
5. Dalam Bidang Evaluasi:
- a. Menguasai teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar dan dapat diolah menurut norma - norma yang ada.
 - b. Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian yang mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan mengadakan perbaikan-perbaikan.²⁶

Dari beberapa penjelasan fungsi di atas, maka menjadi jelas juga bahwa peran utama dari fungsi supervisi pendidikan adalah membantu meneliti, menilai, memperbaiki dan menumbuhkan suatu iklim perbaikan bagi proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, agar mereka dapat mengajar lebih baik lagi dan profesional. Sehingga yang pada akhirnya diharapkan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

4. Prinsip-Prinsip Supervisi Kepala Sekolah

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan

²⁶ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998), 86-87.

korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif.²⁷ Untuk itu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesional sebagai seorang supervisor harus berlandaskan prinsip-prinsip supervisi demi kesuksesan tugasnya. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah:²⁸

1. Prinsip Ilmiah (*Scientific*)

Prinsip ilmiah ini mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan.
- b) Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata.
- c) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.

2. Prinsip Demokratis

Service dan bantuan yang diberikan pada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna yang menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tapi berdasarkan kesejawatan.

3. Prinsip Kooperatif

²⁷ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, 19.

²⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 199.

Mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.²⁹

4. Prinsip Konstruktif dan Kreatif

Membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.

Sedangkan menurut Pangaribuan yang dikemukakan oleh Syaiful Sagala, bahwa prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman dan diterapkan dalam mengembangkan supervisi adalah³⁰:

1. Ilmiah

Kegiatan supervisi yang dilaksanakan harus benar-benar sistematis, obyektif, dan menggunakan instrumen atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.

2. Kooperatif

Program supervisi dikembangkan atas dasar kerjasama antar supervisor dengan supervisee, sehingga kepala sekolah mampu

²⁹ Suryo Subroto, *Menejemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), 176.

³⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Ibid., 198.

bekerjasama dengan guru-guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas belajar mengajar.

3. Konstruktif dan kreatif

Supervisor mampu membina guru agar mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar, serta mampu menggerakkan guru-guru untuk mengembangkan diri dan profesinya sehingga giat memperbaiki program pengajaran dan pendidikan secara konstruktif.

4. Realistik

Pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada di dalam suatu situasi atau kondisi secara obyektif. Dan harus dihindari terjadinya kegiatan yang sifatnya berpura-pura atau program yang muluk-muluk.

5. Progresif

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan.

6. Inovatif

Supervisor dan guru-guru harus terbuka terhadap perubahan yang terjadi di ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial. Sehingga mampu

mengikhtiarkan perubahan dengan penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

Kepala sekolah perlu menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip tersebut dengan cara memahami dan menguasai dengan seksama tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional, karena jika sikap supervisor yang memaksakan kehendak, menakut-nakuti guru, dan perilaku negatif lainnya akan melumpuhkan kreatif guru. Sikap korektif tersebut harus diganti dengan sikap kreatif, dimana setiap orang mampu menumbuhkan dan mengembangkan kreatifitasnya untuk perbaikan pengajaran.

5. Tipe-tipe Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Burton dan Brueckner mengemukakan adanya lima tipe supervisi, yaitu:

1) Supervisi sebagai inspeksi

Inspeksi bukanlah suatu pengawasan yang berusaha menolong guru untuk mengembangkan dan memperbaiki cara dan daya kerja sebagai pendidik dan pengajar. Inspeksi dijalankan untuk meneliti/ mengawasi apakah guru atau bawahan menjalankan apa yang telah diinstruksikan dan ditentukan oleh atasan atau tidak. Jadi inspeksi adalah kegiatan-kegiatan mencari kesalahan.

Untuk menentukan baik buruknya guru/ bawahan dilihat semata-mata dari: sampai dimana ketaatan dan kebaikannya menjalankan tugas-tugas atasan tersebut. Guru-guru atau bawahan tidak pernah diminta

pendapat dan diajak merundingkan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya. Inspeksi merupakan tipe kepengawasan yang otokratis.

2) Laissez faire

Tipe ini merupakan kepengawasan yang sama sekali tidak konstruktif. Kepengawasan Laissez faire membiarkan guru-guru/ bawahan bekerja sekehendaknya tanpa diberi petunjuk dan bimbingan. Guru-guru boleh menjalankan tugasnya menurut apa yang mereka sukai, boleh mengajar apa yang mereka inginkan dan dengan cara yang mereka kehendaki.

Hal yang demikian bukanlah demokrasi, melainkan justru suatu kepengawasan yang lemah dan tanpa tanggung jawab. Seorang kepala sekolah yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan bantuan, pengawasan, dan koreksi terhadap pekerjaan guru-guru/ anggota yang dipimpinya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada mereka masing-masing tanpa petunjuk atau saran-saran, dan tanpa adanya koordinasi.

3) Coercive supervision

Tipe kepengawasan ini bersifat otoriter, hampir sama dengan kepengawasan yang bersifat inspeksi. Di dalam tindakan kepengawasannya si pengawas bersifat memaksakan segala sesuatu yang

dianggapnya benar dan baik menurut pendapatnya sendiri. Dalam hal ini pendapat dan inisiatif guru tidak dihiraukan atau tidak dipertimbangkan, yang terpenting guru harus tunduk dan menuruti petunjuk-petunjuk yang dianggap baik oleh supervisor itu sendiri.

4) Supervisi sebagai latihan bimbingan

Tipe supervisi ini berlandaskan suatu pandangan bahwa pendidikan itu merupakan proses pertumbuhan bimbingan, juga berlandaskan pandangan bahwa orang-orang yang diangkat sebagai guru pada umumnya telah mendapat pendidikan *pre-service* di sekolah guru.

Oleh karena itu, supervisi yang dilakukan selanjutnya ialah untuk melatih (*to train*) dan memberi bimbingan (*to guide*) kepada guru-guru tersebut dalam tugas pekerjaannya sebagai guru. Tipe ini baik terutama bagi guru-guru yang baru mulai mengajar setelah keluar dari sekolah guru.

5) Kepengawasan yang demokrasi

Dalam kepemimpinan yang demokratis, supervisi bersifat demokrasi pula. Dalam hal ini supervisi merupakan kepemimpinan pendidikan secara kooperatif. Supervisi bukan lagi suatu pekerjaan yang dipegang oleh seorang petugas melainkan merupakan pekerjaan-pekerjaan bersama yang dikoordinasikan. Tanggung jawab tidak dipegang sendiri

oleh supervisor melainkan dibagi-bagikan kepada para anggota sesuai dengan tingkat, keahlian, dan kecakapannya masing-masing.³¹

Pada hakikatnya, sebaiknya supervisor secara mutlak harus menggunakan salah satu dari tipe-tipe di atas, tetapi sesuai dengan situasi dan kondisi atau permasalahan yang dihadapi, maka seorang supervisor harus bisa luwes dan berbaur.

6. Teknik-Teknik Supervisi Kepala Sekolah

Upaya untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai teknik supervisi. Menurut WJS Purwo Darminto bahwa teknik adalah cara yang dipakai dalam supervisi, teknik supervisi adalah metode-metode yang dipakai oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi.³²

Pada umumnya alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam alat atau teknik (John Minor Gwyn, 1963: 326-327), yaitu: teknik individual dan teknik kelompok.

Adapun teknik-teknik supervisi yang dimaksud tersebut adalah:

1. Teknik Individual

Teknik individual adalah pelaksanaan supervisi pendidikan yang diberikan pada guru-guru tertentu yang mempunyai masalah dan bersifat

³¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 79.

³² Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 209.

perorangan. Bila masalah yang dihadapi adalah masalah yang bersifat pribadi, apalagi khusus atau *secret*, maka teknik yang digunakan sebaiknya adalah teknik individual/perorangan dengan pertemuan empat mata dan dijamin kerahasiaannya.³³

Teknik-teknik supervisi pendidikan yang bersifat individual antara lain adalah seperti: kunjungan kelas, observasi kelas, dan saling mengunjungi kelas.

a. Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa dan bertujuan memperoleh data mengenai keadaan yang sebenarnya untuk melihat apa kelemahan yang sekiranya perlu diperbaiki.

Dan memperoleh data yang diperlukan bagi tindakan-tindakan administratif dalam usaha menyediakan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk membina situasi belajar mengajar yang lebih baik.³⁴

b. Observasi Kelas

³³ Ari H. Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 202.

³⁴ Moh Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan 2*, (Bandung: Jemmars, 1987), 104.

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan evaluasi dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, dan rasional mengenai fenomena- fenomena yang diselidiki.³⁵ Kegiatan observasi kelas merupakan salah satu cara untuk menentukan data-data aktual dan kongkrit tentang masalah-masalah yang dihadapi guru di depan kelas.

Dengan observasi kelas, supervisor dapat mempelajari situasi belajar mengajar yang sedang berlangsung yang meliputi faktor-faktor yang berpengaruh di dalamnya yang mencakup kegiatan-kegiatan guru, kegiatan-kegiatan murid, dan masalah-masalah yang timbul, serta proses belajar mengajar tersebut.

c. Saling Mengunjungi (*Intervisitation*) Kelas

Kunjungan antar kelas dapat pula digolongkan sebagai teknik layanan atau pembinaan profesional secara perseorangan, yang dimaksud dengan saling mengunjungi (*intervisitation*) kelas ialah seorang guru mengunjungi guru lain yang sedang mengajar, ataupun mengadakan observasi.

Saling mengunjungi (*intervisitation*) kelas ini perlu diatur dan dikembangkan dengan sebaik -baiknya. Walaupun kunjungan ini berlangsung antar guru yang satu dengan yang lain, pengaturan dan

³⁵ Zainal Arifin, *Evaluasi Instruksional, Prinsip Teknik Prosedur*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1991), 49.

perencanaan dilakukan bersama -sama dengan kepala sekolah / supervisor.

2. Teknik Kelompok

Teknik yang bersifat kelompok adalah teknik-teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok. Bila supervisor memperhitungkan bahwa masalah yang dihadapi bawahannya adalah sejenis, maka penyelesaiannya dapat dilakukan dengan teknik kelompok.³⁶

Adapun kegiatan yang dapat dilaksanakan di antaranya adalah:

a. Studi Kelompok Antar Guru

Guru-guru yang mengajar dalam mata pelajaran yang sama berkumpul untuk mempelajari suatu masalah yang sama, atau sejumlah bahan mata pelajaran, selain itu juga membahas ilmu pengetahuan yang sedang berkembang.

b. Diskusi Kelompok/Tukar Menukar Pendapat

Hakikat diskusi terletak pada suatu kegiatan saling bertukar pikiran mengenai suatu masalah antara dua orang atau lebih. Pertukaran pendapat tentang suatu masalah untuk dipecahkan bersama.

Dengan adanya diskusi dapat mengembangkan keterampilan anggota atau guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dengan jalan

³⁶ Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah, Administrasi Pendidikan Mikro*, 203.

betukar pikiran di antara guru. Dalam diskusi ini, supervisor dapat memberikan pengarahannya, bimbingan, nasehat-nasehat, ataupun saran-saran yang diperlukan.

c. Pelajaran Contoh (*Demonstrasi Teaching*)

Dapat dikatakan sebagai suatu teknik yang bersifat kelompok, bilamana supervisor itu memberikan penjelasan-penjelasan kepada guru-guru tentang mengajar yang baik, setelah seorang guru yang baik memberikan penjelasan kepada guru-guru yang dikunjungi sebelumnya.

Dan dapat dikatakan juga sebagai teknik yang bersifat perorangan, jika supervisor menggunakan suatu kelas dan memberikan penjelasan tentang teknik mengajar yang baik bagi seorang guru.

Suatu demonstrasi yang baik harus direncanakan dengan teliti dan mempunyai suatu tujuan tertentu dan memberi kesempatan kepada guru untuk melihat metode-metode mengajar yang baru atau berbeda.³⁷

Sudah banyak hal yang diketahui oleh para guru, tetapi apa yang diketahui itu belum dilaksanakan dalam praktek pengajaran sehari-hari. Maka yang terpenting ialah bagaimana metode ini dipergunakan lebih efektif. Bagi guru-guru nasehat saja tidak cukup. Mereka memerlukan contoh bagaimana mempergunakan metode itu dalam pengajaran secara efektif.

³⁷ Hendiyat Soetopo dan Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 52.

Di sini nyatalah betapa pentingnya demonstrasi mengajar sebagai salah satu teknik supervisi pendidikan. Demonstrasi hendaklah dilakukan oleh orang yang ahli, mungkin kepala sekolah, mungkin penilik/pengawas, seorang guru, atau ahli yang lainnya.

Jadi, semua teknik-teknik supervisi pendidikan tersebut di atas merupakan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan, bukan suatu tujuannya yang hendak dicapai. Namun hanya sebagai alat yang dapat dianggap efektif dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme

Untuk memahami *profesionalisme* guru, maka kita harus mengerti terlebih dahulu maksud dari kata profesi. Profesi berasal dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. *Professional* artinya orang yang ahli atau tenaga ahli, sedangkan *professionalism* artinya sifat profesional.³⁸

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

³⁸ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1990), 449.

Profesionalisasi adalah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional.³⁹ Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya.

Sedangkan profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional.⁴⁰ Profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi atau kemampuan manajemen tetapi lebih merupakan sikap.

Dari berbagai pengertian diatas tersirat bahwa dalam profesi digunakan teknik dan prosedur intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan orang lain. Maka seorang pekerja profesional dapat dibedakan dari seorang pekerja amatir walaupun sama-sama menguasai sejumlah teknik dan prosedur kerja tertentu, tetapi seorang profesional memiliki filosofi untuk menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya.

Profesionalisme mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh yang profesional. Seorang profesional memiliki profesi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Profesi harus memiliki status keahlian yang khusus.

³⁹ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 897.

⁴⁰ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992),

2. Profesi harus diambil sebagai pemenuhan panggilan hidup.
3. Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal.
4. Profesi adalah untuk masyarakat bukan untuk diri sendiri.
5. Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif.
6. Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan profesinya.
7. Profesi hendaknya memiliki kode etik.
8. Profesi harus mempunyai klien yang jelas.
9. Profesi memerlukan organisasi profesi.
10. Mengenali hubungan profesinya dengan bidang-bidang lain.⁴¹

2. Kompetensi profesionalisme guru

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kompetensi didefinisikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Winarko mengatakan bahwa “kompetensi atau secara umum diartikan sebagai kemampuan dapat bersifat mental maupun fisik”.⁴² Dan menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10, disebutkan:

“Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

⁴¹ Ibid., 112

⁴² Imam Wahyudi, Mengejar Profesionalisme Guru “*Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*”, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 26.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan, dengan kata lain kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.⁴³

Jadi kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Sesuai dengan Undang-undang peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005, pasal 8 mengatakan tentang kompetensi seorang guru. Ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru, antara lain: a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi sosial, dan d) kompetensi profesional. Untuk lebih jelasnya akan disajikan pada tabel berikut ini.⁴⁴

Tabel 2.1 Kompetensi Dasar Guru

Kompetensi	Subkompetensi	Indikator
Kompetensi pedagogik	Memahami peserta didik secara mendalam	Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif
		Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian

⁴³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 23.

⁴⁴ Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 35-36.

		Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik
Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran		Memahami landasan kependidikan
		Menerapkan teori belajar dan pembelajaran
		Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar
		Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih
Melaksanakan pembelajaran		Menata latar (<i>setting</i>) pembelajaran
		Melaksanakan pembelajaran yang kondusif
Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran		Merancang dan melaksanakan evaluasi (<i>assessment</i>) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode .
		Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (<i>mastery learning</i>)
		Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitatif program pembelajaran secara umum
Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya		Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik
		Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi nonakademik
Kompetensi kepribadian	Kepribadian yang mantap dan stabil	Bertindak sesuai dengan norma hukum
		Bertindak sesuai dengan norma sosial dan bangga sebagai guru
		Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma

	Kepribadian yang arif	Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak	
	Kepribadian yang berwibawa	Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani	
	Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	Bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik	
Kompetensi sosial	Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik	Berkomunikasi secara efektif dengan peserta	
	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik	
	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga kependidikan	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga kependidikan
		Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik
		Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar
Menguasai struktur dan metode keilmuan	Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan / materi bidang studi		
Kompetensi Profesional	Menguasai substansi keilmuan yang	Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah	

	terkait dengan bidang studi	Memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
		Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
		Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
	Menguasai struktur dan metode keilmuan	Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian untuk memperdalam pengetahuan / materi bidang studi

Di dalam pendidikan apabila seorang pendidik tidak mendidik dengan keahliannya atau kemampuannya, maka yang hancur adalah muridnya. Profesi keguruan merupakan profesi yang paling mulia dan agung. Maka dari itu guru harus memiliki kompetensi yang tinggi.

3. Pengembangan Profesionalitas Guru

Dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan profesionalitas guru dapat digolongkan menjadi 2 yaitu: pengembangan dari guru itu sendiri dan dari muridnya. Upaya pengembangan yang dilaksanakan diatas, ada juga upaya pengembangan yaitu:

- a. Menumbuhkan kreatifitas guru
- b. Penataran dan lokakarya
- c. Supervisi.⁴⁵

⁴⁵ Cece Wijaya dan Atabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), 189-191.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini

a. Menumbuhkan kreatifitas guru

Kreatifitas guru dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menciptakan suatu prosedur baru atau modifikasi, atau pengembangan dari suatu hal yang sudah ada. Bila konsep ini dikaitkan dengan kreatifitas guru, mungkin guru yang bersangkutan telah menciptakan strategi baru atau metode baru dalam proses pembelajaran atau modifikasi dari berbagai strategi yang sudah ada selama ini. Timbulnya kreatifitas dikalangan guru memungkinkan akan terwujudnya ide-ide baru dalam pengembangan dan peningkatan profesi guru secara terus menerus dan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan masyarakat dimana sekolah itu ada.

b. Penataran dan lokakarya

Pelaksanaan penataran dan lokakarya merupakan salah satu pengembangan profesi dari luar diri guru. Dalam hal semacam ini dapat mendukung pengembangan profesi dari guru berupa kreatifitas guru.

Penataran dan lokakarya dalam dunia pendidikan khususnya dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu:

1. Tipe A penataran penganggaran yaitu: untuk menyesuaikan tenaga pendidikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern serta memantapkan tenaga kependidikan tersebut terhadap pelaksanaan sehari-hari yang lebih baik.

2. Tipe B penataran kualifikasi yaitu untuk meningkatkan kemampuan akademis tenaga kependidikan dalam rangka memperoleh kualifikasi formal tertentu untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan bagi guru untuk meningkatkan sekolah tersebut.
3. Tipe C penataran perjenjangan yaitu: meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam rangka memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan atau suatu jabatan atau pangkat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam materinya digolongkan menjadi 4 yaitu:

1. Informasi tentang kebijakan baru dalam pelaksanaan tehnik pendidikan dasar dan menengah sebagai tenaga kependidikan mampu melaksanakan kebijakan itu dengan pasti, benar berdaya guna dan berhasil guna.
2. Informasi dan bahan pemantapan dari terciptanya tenaga kependidikan dasar menengah yang mantap yang sesuai jabatan guru.
3. Bahan yang berhubungan kualifikasi tenaga kependidikan dasar menengah ditinjau dari persyaratan atas jenisnya. Setelah menyesuaikan program tertentu yang mempunyai pengaruh terhadap posisi/ kedudukan kepegawaian.

4. Latihan kerja menuju pematapan dan meningkatkan keterampilan agar segala pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar, mencapai hasil secara optimal.⁴⁶

c. Supervisi

Upaya pengembangan profesionalitas guru ditumbuhkan kreatifitas guru pada diri guru, mengadakan penataran dan lokakarya, perlu juga adanya faktor penunjang lainnya, yaitu adanya supervisi karena perlu kita ketahui bersama bahwa tujuan supervisi adalah mengadakan pembinaan kearah perbaikan dan membantu para guru untuk meningkatkan profesinya.

Dari uraian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa dalam rangka pengembangan profesionalitas tidak terlepas dari adanya supervisi.

C. Kinerja Pembelajaran PAI

Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Secara etimologis kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Armstrong dan Baron mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

⁴⁶ Tamsik Udin Am, *Bidang Pengajaran SPG/KPG/SGO*, (Bandung: Epsilon Grup, 1987), 127.

cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2004 : 67), mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kane (1986 : 237), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁴⁷ Sementara itu menurut Cushway, kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

⁴⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 34.

Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, jika tujuan organisasi tercapai dengan baik maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik dan sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian target yang telah ditentukan secara kuantitatif maupun kualitatif baik yang dilakukan secara individual sebagai pekerjaan maupun oleh organisasi. Ukuran kinerja selalu dibandingkan dengan target bahkan melebihinya, maka dapat dikatakan pegawai/organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya dan lingkungan yang kondusif.

Sedangkan pembelajaran atau proses belajar mengajar (PBM) adalah serangkaian kegiatan antara guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif dalam mencapai tujuan pendidikan.⁴⁸

Beberapa komponen yang terdapat dalam proses belajar mengajar, antara lain: 1) materi pelajaran, 2) metode mengajar, 3) peralatan dan media, 4) evaluasi. Kesemua komponen tersebut merupakan sistem dalam proses belajar-mengajar, disamping guru sebagai sumber dan siswa sebagai penerima pesan.⁴⁹

⁴⁸ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1995), 15.

⁴⁹ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Ciputat: Quantum Teaching, 2005), 56.

Maka aspek-aspek yang termasuk pada kompetensi profesional yang ditampilkan oleh “pengajar” dalam proses belajar mengajar (Depdikbud, 1983 : 103) antara lain sebagai berikut: *Menggunakan metode, media, dan bahan pengajaran, mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran, dan melaksanakan evaluasi pengajaran siswa dalam proses belajar mengajar.*

Maka kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. (Sanjaya, 2005:13-14).

Baik tidaknya kinerja pembelajaran PAI akan terlihat dari proses pembelajaran yang bermutu. Jika proses pembelajaran yang bersangkutan bermutu baik dari segi proses maupun hasil, maka dapat dikatakan pembelajaran PAI tersebut memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya.

Proses pendidikan yang bermutu akan kelihatan dari indikator-indikator: (1) sumber belajar yang bervariasi, (2) siswa sebagai subjek belajar, (3) bahan ajar yang diberikan mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, (4) menggunakan model pembelajaran yang bervariasi, (5) terciptanya pembelajaran yang menyenangkan, (6) penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan bahan dan tujuan pembelajaran, (7) berbasis pada perencanaan yang telah disusun,

(9) dukungan administrasi yang memadai, (10) sarana dan prasarana, (11) sumber daya lainnya, dan (12) penciptaan suasana yang kondusif.⁵⁰

Dengan demikian untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan indikator yaitu: membuat perangkat pembelajaran, menggunakan metode pengajaran, mengembangkan bahan ajar, menggunakan media pembelajaran, melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar.

D. Peranan Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Pembelajaran PAI

Supervisor pembelajaran dilakukan oleh pengawas profesional yang memerankan diri sebagai supervisor. Mereka adalah orang-orang yang siap membantu kesulitan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Supervisor

⁵⁰ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 152.

pembelajaran bukanlah seorang pengawas yang terkesan angker atau bahkan mencari-cari kesalahan guru.

Seorang supervisor dapat dilihat dari tugas yang dikerjakannya. Suatu tugas yang dilaksanakan memberi status dan fungsi pada seseorang. Dalam berfungsi nampak peranan seseorang. Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah yang melaksanakan supervisi nampak dengan jelas peranannya, sesuai dengan pengertian hakiki dari supervisi itu sendiri. Maka peranan supervisor ialah memberi support (supporting) membantu (assisting) dan mengikut sertakan (shearing).⁵¹

Peranan seorang supervisor ialah menciptakan suasana sedemikian rupa sehingga guru-guru merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan daya kreasi mereka dengan penuh tanggungjawab.

Dalam bidang supervisi kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus. Kembali kepada fungsi supervisi maka kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam:

1. Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan murid, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.

⁵¹ Piet A. Suhertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), 31.

2. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
3. Memberi bimbingan yang bijaksana terhadap guru baru dengan orientasi.
4. Membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai dengan sifat materinya.
5. Membantu guru memperkaya pengalaman belajar, sehingga suasana pengajaran bisa menggembarakan anak didik.
6. Membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelayanan.
7. Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf.
8. Memberi pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.
9. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokrasi.⁵²

Menurut Olivia (1984), bahwa peran supervisor pembelajaran ada empat yaitu⁵³:

1. Koordinator

Sebagai koordinator, ia mampu mengkoordinasikan program-program dan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dan harus membuat laporan mengenai pelaksanaan programnya.

⁵² Hendiyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 55.

⁵³ Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, 159.

Dalam mengkoordinasikan program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf, berbagai kegiatan yang berbeda-beda di antara guru-guru, seorang supervisor dapat menyusun rencana bersama dengan mengikutsertakan anggota kelompok (guru, murid, dan karyawan) dalam berbagai kegiatan, serta memberi bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan.

2. Konsultan

Sebagai konsultan, supervisor harus memiliki kemampuan sebagai spesialis dalam masalah kurikulum, metodologi pembelajaran, dan pengembangan staf, sehingga supervisor dapat membantu guru baik secara individual maupun kelompok.

Dalam memberikan bantuan bersama dengan mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individu maupun secara kelompok, yaitu dengan memanfaatkan kesalahan yang pernah dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, mengarahkan anggota kelompok pada sikap dan demokratis serta membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok.

3. Pemimpin Kelompok (*group leader*)

Supervisor harus memiliki kemampuan memimpin, memahami dinamika kelompok, dan menciptakan berbagai bentuk kegiatan kelompok. Sehingga dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangbiakkan

potensinya pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran, dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersama.

Dan juga seorang supervisor hendaknya mengenal masing-masing pribadi anggota staf guru baik kelemahan maupun kemampuannya, menimbulkan dan memelihara sikap percaya antara sesama anggota maupun antara anggota dengan yang lainnya, memupuk sikap, dan kesediaan saling tolong menolong, serta memperbesar rasa tanggung jawab para anggota.

4. Evaluator

Supervisor harus dapat memberikan bantuan pada guru untuk dapat mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran dan kurikulum, serta harus mampu membantu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi guru, membantu melakukan penelitian dan pengembangan dalam pembelajaran dan sebagainya.

Pelaksanaan proses evaluasi seharusnya mengikutsertakan guru, dengan begitu para guru akan lebih menyadari kelemahannya, sehingga ia dapat lebih berusaha meningkatkan kemampuannya tanpa suatu paksaan dan tekanan dari orang lain.

Kimball Wiles (1955) menegaskan bahwa peranan seorang supervisor, ialah membantu, memberi support, dan mengikut sertakan. Jika hanya terus-menerus mengarahkan saja, hal ini selain tidak demokratis juga tidak memberi kesempatan untuk guru-guru belajar berdiri sendiri atas tugas dan tanggung

jawabnya sendiri. Sedangkan ciri dari guru profesional ialah guru-guru memiliki otonomi dalam arti bebas mengembangkan diri sendiri atas kesadaran diri sendiri.

Tanpa supervisi yang baik, sulit kiranya bagi sekolah untuk berjalan lancar ke arah tujuan pendidikan dan pengajaran yang harus dicapai sekolah. Adanya organisasi dan koordinasi yang baik dan teratur, komunikasi yang jelas lancar, pengawasan atau supervisi yang kontinyu dan konsekuen, dan adanya penilaian (evaluasi) yang dilakukan dengan teratur dan tepat nantinya akan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian supervisi pendidikan Islam juga mempunyai andil dan peran yang sangat besar dalam menunjang keberhasilan peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang sebenarnya.