

SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU

Saifuddin. Nurul Hidayati Murtafiah

IAI An Nur Lampung

Email: saifuddinmpdi647@gmail.com

ABSTRACT

In an educational institution, the head of the madrasa has a very decisive role in the progress of an educational institution because the head of the madrasa has a very large role in developing an educational institution. The head of the madrasa as a direct supervisor is required to have the main capacity as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and monitor. Supervision determines the essential conditions/conditions that will ensure the achievement of educational goals. With these supervision activities, it is hoped that the educational goals in the madrasa can be achieved as much as possible. More optimal efforts are needed to increase the role of madrasas in an effort to educate students, including optimizing the supervision of the madrasah principal, increasing teacher performance as educators so that it leads to more optimal teacher work improvements.

Keywords: *Supervision, madrasa principal, teacher performance*

ABSTRAK

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan karena kepala madrasah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Kepala madrasah sebagai atasan langsung dituntut memiliki kapasitas utama sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan monivator. Supervisi menentukan kondisi/ syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dengan kegiatan supervisi tersebut diharapkan tujuan-tujuan pendidikan di madrasah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Perlu upaya lebih optimal untuk meningkatkan peran madrasah dalam upaya mencerdaskan siswa di antaranya adalah dengan mengomptimalkan supervisi kepala madrasah,

meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik sehingga mengarah pada perbaikan kerja guru yang lebih optimal.

Kata kunci: Supervisi, kepala madrasah, kinerja guru

PENDAHULUAN

Salah satu usaha yang digunakan untuk kepribadian, mempertebal semangat mewujudkan manusia seutuhnya ialah kebangsaan, dan cinta tanah air agar pendidikan. Oleh karena itu, Pendidikan menumbuhkan manusia-manusia Nasional yang berdasarkan Pancasila bertujuan pembangunan yang dapat membangun dirinya untuk meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab Yang Maha Esa, kecerdasan, keterampilan,

Fakta umum telah menunjukkan bahwa dalam mengelola madrasah diperlukan suatu rencana yang terinci, sehingga tidak terjadi pelaksanaan yang tumpang tindih, kurang koordinasi, komunikasi yang kurang interaktif, kurang motivasi, tidak transparan, kurang teliti, dan kurang dipahami didasarkan atas tugas dan fungsi organisasi. Kurang terprogramnya perencanaan madrasah menjadikan prestasi kerja yang dicapai oleh madrasah tidak maksimal.¹

Di antara keseluruhan komponen dalam pembelajaran, guru merupakan komponen organik yang sangat menentukan. Tidak ada kualitas pembelajaran tanpa kualitas guru. Apapun yang telah dilakukan oleh Pemerintah, peningkatan kualitas pembelajaran tidak mungkin terwujud tanpa kualitas kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas pembelajaran juga tidak mungkin tercapai tanpa adanya peningkatan kualitas para guru. “Guru merupakan sumber daya manusia yang s

angat menentukan keberhasilan pembelajaran. Guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di madrasah dan banyak menentukan keberhasilan anak didik dalam mencapai tujuan.”²

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Pengolahan dan Analisis Data Penelitian*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008) 1.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2007) 1.

Begitu sangat strategisnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya Bab III Pasal 7, menegaskan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.³

Selanjutnya, di dalam bab yang sama, pasal 7 ayat (2) juga diamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.⁴

Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam rangka pemberdayaan guru adalah supervisi akademik, yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan akademik. Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Mengembangkan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan

³ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 ayat (1).

⁴ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 ayat (2).

pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas akademik akan meningkat.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala madrasah adalah kompetensi supervisi. Merujuk kepada Permendiknas tersebut, seorang kepala madrasah harus kompeten dalam melakukan supervisi akademik terhadap guru-guru yang dipimpinnya. Dalam rangka itu seorang guru yang berkeinginan menjadi kepala madrasah perlu mengikuti program pendidikan dan pelatihan supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru.

Mengingat peran sentral kepala madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan di madrasah, maka akan sangat bermanfaat sekali untuk mengetahui kinerja kepemimpinan kepala madrasah. Itulah yang mendorong dilakukannya kajian ini.

PEMBAHASAN

A. Supervisi

1. Peran dan Fungsi Supervisi

Supervisi secara etimologis bersal dari bahasa inggris “*to supervise*” atau mengawasi. Beberapa sumber lainnya menyatakan bahwa supervisi berasal dari dua kata, yaitu : “*superior*” dan “*vision*”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala madrasah digambarkan sebagai seorang “*expert*” dan “*superior*”, sedangkan guru digambarkan sebagai orang yang memerlukan kepala madrasah. Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf madrasah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.⁵

Kata terminologi, supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru. Terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas serta supervisor lainnya untuk

⁵ B. Suryo Subroto, *Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta : Bina Aksara, 1988), 134.

meningkatkan proses dan hasil belajar.⁶ Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin madrasah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan madrasah, yang tertuju kepada kepada perkembangan guru-guru dan madrasah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.⁷

Inspeksi berasal dari istilah bahasa belanda *inspectie*. Di dalam bahasa inggris dikenal *inspection*. Kedua kata tersebut berarti pengawasan yang terbatas kepada pengertian mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang telah diinstruksikan oleh atasannya, dan bukan berusaha membantu guru itu. Pelakunya disebut inspektur. Seringkali kedatangan inspektur ke madrasah lebih banyak dirasakan oleh guru sebagai kedatangan seorang petugas yang ingin mencari kesalahan. Dengan kesan seperti itu, apabila ada seorang inspektur datang, kepala madrasah maupun guru cenderung merasakan takut karena merasa akan dicari kesalahannya. Inspektur pendidikan bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan madrasah, mulai dari keberhasilan madrasah, masalah, ketatausahaan, masalah kemuridan, keuangan, dan sebagainya sampai kepada proses belajar mengajar. Pada saat melakukan inspeksi, kegiatan inspektur ditekankan kepada usaha melihat kelemahan pelaksanaan madrasah untuk memberikan *konduite* guru atau kepala madrasah.⁸

Di Indonesia dalam dunia pendidikan perkataan supervisi belum begitu populer. Sejak zaman penjajahan Belanda hingga sekarang orang lebih mengenal kata “*inspeksi*” dari pada supervisi. Pengertian “*inspeksi*” sebagai warisan pendidikan Belanda dulu, cenderung kepada pengawasan yang bersifat otokratis, yang berarti “ mencari kesalahan-kesalahan guru dan kemudian menghukumnya”. Sedangkan supervisi megandung pengertian yang lebih demokratis. Pelaksanaan supervisi bukan hanya mengawasi apakah para guru/pegawai menjalankan tugas dengan sebaikbaiknya sesuai dengan intruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru, bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar mengajar.

⁶ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*,(Jakarta : Bumi Aksara , 2012), 8.

⁷ M. Ngali Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,(Bandung : Rosdakarya, 2010), 76.

⁸ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*,(Jakarta :PT. Rineka Cipta, 2014), 231-233.

Kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya.

Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai pelaksana supervisi harus mampu membimbing guru-guru secara efisien yang dapat menanamkan kepercayaan, membimbing penelitian profesional, usaha kooperatif yang dapat menunjukkan kemampuannya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengadakan studi dan pembinaan profesional dalam rangka peningkatan kualitas mengajar dan mutu pendidikan.⁹Jadi, dalam kegiatan supervisi, guru-guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai patner bekerja yang memiliki ide-ide, pendapat-pendapat, dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan di dalam usaha-usaha perbaikan pendidikan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan Pasal 20 Ayat (3) peraturan tersebut mengatakan bahwa untuk menjadi pegawai perlu adanya pendidikan khusus.¹⁰ Ini sudah lebih baik dari sebelumnya, meskipun isi pendidikan khusus yang dimaksud belum pasti menunjukkan dipenuhinya persyaratan kualitas professional. Tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru harus dibantu secara professional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Kegiatan supervisi dilaksanakan melalui berbagai proses pemecahan masalah pengajaran. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Dengan demikian, ciri utama supervisi adalah perubahan, dalam pengertian peningkatan kearah efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar secara terus menerus.¹¹ Program-program supervisi

⁹ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta,2014), 84.

¹⁰ PP Nomor 38 Tahun 1992, *Tentang Tenaga Kependidikan*.

¹¹ Soetjipto, Rafilis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta :PT. Rineka Cipta, 2014), 235-236.

hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran. Perubahan-perubahan ini dapat dilakukan antara lain melalui berbagai usaha inovasi dalam pengembangan kurikulum serta kegiatan pendidikan dan pelatihan jabatan untuk guru. Perubahan merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dilakukan, baik karena tuntutan dari dalam kegiatan proses belajar mengajar itu sendiri, maupun karena adanya tuntutan lingkungan yang selalu berubah pula. Ada dua jenis supervisi dilihat dari peranannya dalam perubahan itu, yaitu:

- a. Supervisi traktif, artinya supervisi yang hanya berusaha melakukan perubahan kecil karena menjaga kontinuitas. Supervisi traktif ini misalnya dapat dilihat dari kegiatan rutin seperti pertemuan rutin dengan guru-guru untuk membicarakan kesulitan-kesulitan kecil, memberikan informasi tentang prosedur standar operasi (PSO) dalam suatu kegiatan.
- b. Supervisi dinamik, yaitu supervisi yang diarahkan untuk mengubah secara lebih intensif praktek-praktek pengajaran tertentu. Tekanan dalam perubahan ini diletakkan kepada diskontinuitas, gangguan terhadap praktek yang ada sekarang untuk diganti dengan yang baru. Program demikian merupakan program baru yang mempengaruhi perilaku murid, guru, dan semua personil madrasah.¹²

Menurut N.A. Ametembun dalam buku Priansa tentang empat fungsi utama kepala madrasah sebagai supervisor dalam bidang pendidikan yaitu sebagai berikut:¹³

- a. Fungsi penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran-sasaran supervisi pengajaran), maka diperlukan penelitian terhadap situasi dan kondisi tersebut. Penelitian di sini dimaksudkan untuk melihat seluruh situasi proses belajar mengajar guna menemukan masalah-masalah, kekurangan baik pada guru, murid, perlengkapan, kurikulum, tujuan pengajaran, metode mengajar maupun perangkat lain di sekitar keadaan proses belajar mengajar. Penelitian tersebut harus bersumber pada data yang *actual* dan bukan pada informasi yang harus telah kadaluarsa.

11

¹² Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta :PT. Rineka Cipta, 2014), 237.

¹³ *Ibid*., 88-89.

b. Fungsi Penilaian

Kegiatan penilaian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi situasi dan kondisi pendidikan serta pengajaran yang telah diteliti sebelumnya, kemudian dievaluasi untuk melihat bagaimana tingkat kualitas pendidikan di madrasah itu, apakah menggembirakan atau memprihatinkan, mengalami kemajuan atau kemunduran, atau kemandegan. Hanya untuk diingat, dalam etika pendidikan penilaian itu harus menekankan terlebih dahulu aspek-aspek positif (kebaikan-kebaikan dan kemajuan-kemajuan), kemudian pada aspek-aspek negatif, kekurangan atau kelemahan-kelemahan.

c. Fungsi perbaikan

Fungsi setelah diadakannya suatu penilaian terhadap aspek pengajaran maka memperbaiki aspek-aspek negatif yang timbul dan melakukan suatu perbaikan-perbaikan. Memperkenalkan cara-cara baru sebagai upaya perbaikan dan atau peningkatan. Hal ini pun bisa sebagai pemecahan atas masalah-masalah yang dihadapi pelatihan ini dapat berupa lokakarya, seminar, demonstrasi mengajar, simulasi, observasi, saling mengunjungi atau cara lain yang dipandang lebih efektif.

d. Fungsi peningkatan

Meningkatkan atau mengembangkan aspek-aspek positif agar lebih baik lagi dan menghilangkan aspek negatif yang ada sehingga aspek negatif yang ditimbulkan diubah menjadi aspek positif dan aspek positif dikembangkan lagi sehingga menjadi lebih baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menstimulasi, mengarahkan, memberi semangat agar guru mau menerapkan cara baru, termasuk dalam hal ini membantu guru dalam memecahkan kesulitan dalam menggunakan cara-cara baru tersebut.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Menurut N.A. Ametembun dalam buku Priansa disebutkan bahwa tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:¹⁴

- a. Membina guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan madrasah dalam mencapai tujuan.
- b. Memperbesar kesanggupan guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.

¹⁴ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 85-86.

- c. Membantu guru untuk mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka dalam merencanakan perbaikan.
- d. Meningkatkan kesadaran terhadap tata kerja yang demokratis dan komprehensif.
- e. Memperbesar ambisi guru untuk meningkatkan mutu kerjanya secara maksimal dalam profesinya (keahlian) melindungi guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan yang tak wajar kritik-kritik tak sehat dari masyarakat.
- f. Membantu lebih mempopulerkan madrasah kepada masyarakat untuk menyokong madrasah.
- g. Membantu guru untuk lebih dapat memanfaatkan pengalamanpengalamannya sendiri.
- h. Mengembangkan “*spirit de corps*” guru-guru yaitu ada rasa kesatuan dan persatuan antar guru.
- i. Membantu guru untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya dalam kontak tujuan perkembangan peserta didik.

Tujuan supervisi pendidikan ditekankan kepada bantuan kepada guru agar menyadari kekurangannya, serta berusaha untuk mengatasinya sendiri, seperti yang dikemukakan oleh Sergiovani dalam Supardi¹²

- a. Untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dan sekaligus memperbaiki masyarakat;
- b. Untuk membantu kepala madrasah dalam menyesuaikan program pendidikan secara kontinu;
- c. Bekerja sama dalam mengembangkan proses pembelajaran; 4) Membina dan mendidik peserta didik dengan baik.

3. Tugas Supervisor

Sehubungan dengan fungsi-fungsi supervisi yang telah dibicarakan di muka, berikut ini dikemukakan macam-macam tugas supervisi pendidikan yang real dan lebih terinci sebagai berikut.¹⁵

- a. Menghadiri rapat/pertemuan-pertemuan organisasi-organisasi profesional.

¹⁵ M. Ngalim Purwanto, ¹¹ *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Rosdakarya, 2010), 86-94.

- b. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guruguru.
- c. Mengadakan rapat-rapat kelompok untuk membicarakan masalahmasalah umum.
- d. Memilih dan menilai buku-buku yang diperlukan bagi murid-murid.
- e. Membimbing guru-guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber atau unit-unit.
- f. Memberikan saran-saran atau instruksi tentang bagaimana melaksanakan suatu unit pengajaran.
- g. Mengorganisasi dan bekerja dengan kelompok guru-guru dalam program revisi kurikulum.
- h. Menginterpretasi data tes kepada guru-guru dan membantu mereka bagaimana menggunakan bagi perbaikan pengajaran.
- i. Berwawancara dengan orang-orang tua murid tentang hal-hal yang mengenai pendidikan.
- j. Menyusun tes-tes standar bersama kepala madrasah dan guru-guru.
- k. Merencanakan demonstrasi mengajar, dan sebagainya oleh guru yang ahli, supervisi sendiri, ahli-ahli lain dalam rangka memperkenalkan metode baru, alat-alat baru.

B. Kinerja Guru

Terdapat dua kata yang perlu diuraikan dalam mendefinisikan kinerja guru, yaitu kinerja dan guru. Kinerja diartikan beragam oleh para ahli, adapun dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. *Performance* diartikan sebagai daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik. Wibowo mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹⁶

Sementara kinerja (*performance*) guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan pada waktu melaksanakan tugas

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007) Ed. 1, 2.

profesionalnya sebagai pendidik (pembimbing, pengajar, dan/ atau pelatih).¹⁷

Adapun pengertian kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.¹⁸

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Dengan ini penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.²⁰

Wina Sanjaya mengemukakan bahwa guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Tanpa guru, bagaimanapun bagus dan idealnya suatu strategi, maka strategi itu tidak mungkin bisa diaplikasikan. Keberhasilan implementasi suatu strategi pembelajaran akan tergantung pada kepiawaian guru dalam menggunakan metode, teknik, dan taktik pembelajaran. Pendapat lain yang juga menyatakan pentingnya komponen guru dalam pendidikan seperti yang dikemukakan oleh E. Mulyasa, bahwa peran dan fungsi sangat

¹⁷ Syamsul Yusuf dan Nani M. Sugandhi, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) cet. 1, 140.

¹⁸ Ahmad Susanto, *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2013) 29.

¹⁹ Barnawi, dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: ArRuzz Media, 2012), 13.

²⁰ UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1.

berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Peran dan fungsi guru tersebut sebagai berikut:²¹

- a. Sebagai pendidik dan pengajar, yakni setiap guru secara otomatis adalah sebagai pendidik dan pengajar yang harus memiliki kestabilan emosi, cita-cita dan keinginan untuk memajukan muridnya, bersikap realitas, jujur, dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan.
- b. Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antarmanusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerja sama dengan kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dengan kelompok.
- c. Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- d. Sebagai administrator, bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- e. Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

C. Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia utamanya guru di sekolah/madrasah perlu adanya usaha yang kongkrit dan maksimal. Salah satu bentuk usaha itu adalah melalui kepengawasan atau supervisi baik supervisi itu dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah atau pengawas.

Pandangan guru terhadap supervisi yang kadang-kadang cenderung negatif yang mengasumsikan bahwa supervisi merupakan model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru. Hal ini perlu untuk menyampaikan pendapat harus dihilangkan. Asumsi ini dipengaruhi oleh sikap kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor seperti bersikap otoriter, hannya mencari kesalahan guru

²¹ Susanto, *Op.Cit.*, 32-33.

dan menganggap lebih dari guru karena jabatannya. Kasus guru senior cenderung menganggap supervisi merupakan kegiatan yang tidak perlu karena menganggap bahwa telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih.

Oleh karena itu kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan supervisi pembelajaran bersikap lemah lembut sebagai firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ali Imron/3: 159.

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada- Nya.²²

Supervisi pembelajaran adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Sergiovanni (1987) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa di dalam kelas?, aktivitasaktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan murid?, apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik?, apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?. Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian kinerja berarti selesailah pelaksanaan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan tindak lanjutnya berupa pembuatan program supervisi akademik dan melaksanakannya dengan sebaikbaiknya.

²² Kementerian Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, " Jakarta: Sinergi Pustaka Indonesia, 2012, 90.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas pada tujuan supervisi pembelajaran adalah membantu guru mengembangkan kompetensinya, mengembangkan kurikulum, mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas.

Kepala sekolah/madrasah dalam memberikan layanan bimbingan kepada guru-guru baik melalui pembinaan yang dilakukan secara individu dan kelompok dalam hal ini adalah supervisi pembelajaran tidak lepas dari tujuan dari supervisi pembelajaran sehingga guru dapat mengembangkan profesionalisme melalui berbagai aspek kegiatan terutama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan berbasis tektual dan kontekstual serta dapat memilih stategi dan metode yang tepat baik dalam membuat perencanaan silabus dan RPP yang sesuai dengan yang diharapkan.

Maka guru akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kompetensinya karena salah satu diantaranya adanya pengawasan dari kepala sekolah/madrasah selaku supervisor melalui supervisi pembelajarn

Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi mendasar (*essential function*) dalam keseluruhan program sekolah. Dimana supervisi pembelajaran merupakan salah satu tujuan tercapainya program sekolah dalam proses belajar mengajar. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalisme guru.

Dari konsep supervisi akademik yang telah terlihat dalam tujuan supervisi akademik tersebut diatas dalam hal ini adalah supervisi pembelajaran kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan supervisi pembelajaran harus memperhatikan dan mengimplementasikan dalam tugas dan tanggung jawab sebagai supervisor sehingga guru dapat meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesionalisme.

Selanjutnya pelaksanaan program dan kegiatan sekolah/madrasah untuk mencapai kualitas yang dipersyaratkan perlu mendapat pengawasan yang sungguh-sungguh oleh kepala sekolah/madrasah. Pengawasan, pengendalian, atau *controlling* yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah adalah suatu proses manajemen yang sangat penting kedudukannya dalam mengukur kualitas kegiatan sekolah/madrasah. Pada dasarnya seorang kepala sekolah/madrasah yang menjamin semua unit bekerja secara optimal sesuai standar yang dipersyaratkan, tentu melalui berbagai cara

untuk memastikan bahwa semua fungsi manajemen dilaksanakan secara baik,²³ salah satu diantaranya adalah kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor dapat mengontrol melalui proses pembelajaran yang dimulai dari mencermati perangkat pembelajaran yang telah dibuat oleh guru baik silabus dan RPP selanjutnya melakukan supervisi pembelajaran dengan menggunakan pendekatan, metode dan teknik yang sesuai dengan kebutuhan di kelas untuk menilai kompetensi profesional guru dalam kegiatan proses pembelajaran.

Jika kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan tugas secara profesional dalam menjalankan supervisi pembelajaran secara kontinyu dan berkesinambungan maka dapat meningkatkan kompetensi Guru. Sebab kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya. Perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam proses pembelajaran. Maka guru akan menyadari adanya kelemahan dan kekurangannya yang dimilikinya sehingga secara terus menerus akan mengembangkan dan meningkatkan kompetensi profesional.

KESIMPULAN

Supervisi merupakan pengawasan yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah/madrasah) kepada bawahannya (para guru dan staf) dalam melihat pekerjaan yang dilakukan bawahannya tersebut sekaligus membina untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai pelaksana supervisi harus mampu membimbing guru-guru secara efisien yang dapat menanamkan kepercayaan, membimbing penelitian profesional, usaha kooperatif yang dapat menunjukan kemampuannya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengadakan studi dan pembinaan profesional dalam rangka peningkatan kualitas mengajar dan mutu pendidikan.

²³ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, 130.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz media.
- Imron, A. (2022). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Kementerian Agama, R. I. (2012). *al-Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Wali.
- Nasional, D. P. (2008). *Pengolahan Dan Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan.
- Nasional, Departemen Pendidikan, (2007) *Supervisi Akademik dalam Nasional Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- PP Nomor 38 Tahun 1992, Tentang Tenaga Kependidikan.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad/. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, M. N. (2019). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Soetjipto, R. K. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subroto, B. S. (1984). *Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Susanto, A. (2020). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 ayat (1).
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 ayat (2).

UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1.

Wibowo, H. (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Syamsul dan Nani M. Sugandhi. 2011). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,