

## KINERJA PENGAWAS DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI AKADEMIK GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

(Suatu Pendekatan Supervisi Kelas)

Sudirman

[sudirman@gmail.com](mailto:sudirman@gmail.com)

Pengawas Pendidikan Agama Islam Tingkat Menengah Tana Toraja

*Abstract: The performance of supervisors in carrying out supervision on improving the quality of PAI through stages: planning, implementation, evaluation and follow-up, guiding and training the professionalism of PAI teachers. Supervisors' efforts to improve the quality of PAI through guidance, motivation, mentoring and monitoring of practical activities in schools (2) Factors supporting the performance of supervisors are the creation of good relations between PAI supervisors and principals and teachers as well as high awareness and discipline of teachers. task. Performance is the embodiment of the attitude or behavior shown by a person or an organization based on the ability possessed in carrying out their duties with the aim of achieving achievement in work. Performance is a translation of the word performance that comes from the word to perform, meaning to display or implement. Performance means work performance, work performance, work achievement, work, or work performance.*

*Keywords: Performance Supervisor, Supervision and Quality of Education*

Kinerja pengawas dalam pelaksanaan supervisi pada peningkatan mutu PAI melalui tahapan: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut, membimbing dan melatih profesionalisme guru PAI. Usaha pengawas dalam meningkatkan mutu PAI melalui pembinaan, pemberian motivasi, melakukan pendampingan serta memantau kegiatan praktik di sekolah (2) Faktor yang mendukung kinerja pengawas adalah terciptanya hubungan yang baik antara pengawas PAI dengan kepala sekolah dan guru serta kesadaran dan kedisiplinan guru yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah perwujudan dari sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang maupun suatu organisasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya dengan tujuan untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform*, artinya menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja, atau penampilan kerja.

Kata Kunci : Kinerja Pengawas, Supervisi dan Mutu Pendidikan

### PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat erat kaitannya dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). Pengawas merupakan salah satu pendidik dan tenaga kependidikan yang posisinya memegang peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Prestasi kerja pengawas dalam melaksanakan perannya perlu mendapat penilaian. Harapannya untuk mengetahui seberapa jauh seorang pengawas sekolah telah melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010.<sup>1</sup>

Pengawas dalam menjalankan tugasnya, juga perlu mendapat pengawasan dan penilaian dalam kinerjanya, agar program kepengawasan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Semakin baik kinerja pengawas dalam menjalankan tugas kepengawasannya, maka akan semakin meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas pembelajarannya. Begitu pula, bila kinerja pengawas di bawah standar, maka akan dapat berakibat kepada kurang ter kendalinya mutu pembelajaran dan pendidikan dikarenakan guru tidak mendapatkan layanan yang semestinya dari pengawas yang tugasnya membantu peningkatan kinerja guru. Supervisi pendidikan, sebagai

---

<sup>1</sup>Pedoman Penilaian Kinerja Madrasah, Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama, 2014.

sebuah keniscayaan, harus dilaksanakan agar guru tetap terpantau dan terjaga kualitas pengajarannya, sehingga menimbulkan efek berantai terhadap peningkatan prestasi siswa khususnya dan peningkatan kualitas sekolah pada umumnya. Tanpa adanya supervisi, maka tidak ada pihak yang dapat mengawasi kinerja guru. Supervisi pendidikan dalam sebuah konsep manajemen adalah berfungsi sebagai *controlling*.

Secara garis besar, supervisi dibagi menjadi dua, yaitu manajerial dan akademik.<sup>2</sup> Supervisi manajerial lebih fokus kepada bagaimana kontrol terhadap aspek pengelolaan sekolah, dan supervisi akademik lebih kepada kontrol terhadap tugas guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran terhadap peserta didik. Dengan demikian, supervisi akademik memiliki posisi yang sangat penting untuk peningkatan kualitas guru dalam tugasnya melakukan pembelajaran. Berkaitan dengan hal tersebut, ada beberapa problem yang dapat

dicermati antara konsep program supervisi yang seharusnya, sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah dengan kondisi senyatanya di lapangan. Pemerintah telah menyusun dan merancang program supervisi akademik sedemikian rupa, agar konsistensi dari kualitas para guru tetap terjaga, dan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Adapun realitas supervisi di lapangan, secara kasat mata tampak belum maksimal benar, indikatornya adalah bahwa sebagian para guru dalam pembelajaran di kelas masih belum sesuai harapan, baik dari sisi penguasaan materi maupun dalam penggunaan metode pembelajaran. Meskipun hal ini bisa saja terjadi, bahwa supervisi akademik sudah dilaksanakan secara maksimal, akan tetapi guru belum mampu meningkatkan kualitas dan kompetensinya.

Data secara faktual menunjukkan bahwa ternyata secara faktual kemampuan guru PAI dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, silabus, dapat dikatakan masih cukup rendah. Sebagian besar Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan silabus masih dibuat oleh Musyawarah Guru Mata Pelajaran, sementara guru baru sebatas melakukan *copy*

<sup>2</sup>Pedoman Supervisi Pengawas Madrasah dan PAI Pada Sekolah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, hlm. 12.

*paste* dari Rancangan Persiapan Pembelajaran dan silabus yang dibuat oleh MGMP. Berdasarkan hal ini, tentu kemampuan guru di lapangan tidak terlepas dari kinerja pengawas dalam melakukan pembinaan dan penilaian terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka kinerja pengawas dalam melaksanakan supervisi akademik pun perlu mendapat evaluasi.

Evaluasi ini juga penting, agar pengawas Pendidikan Agama Islam dalam menjalankan program untuk tahun selanjutnya berjalan lebih baik dari tahun sebelumnya. Berdasarkan penilaian kinerja terhadap pengawas, tentu pengawas dapat mengambil alternatif dalam memperbaiki program, apakah dilanjutkan, dipertahankan dengan perbaikan, atau dihentikan. Setelah dilaksanakan evaluasi terhadap pengawas, diharapkan pengawas PAI semakin lebih maksimal dalam melaksanakan supervisi akademik, dan berdampak kepada peningkatan mutu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

## **PEMBAHASAN**

### **Kinerja Pengawas Pendidikan Agama Islam**

#### 1) Defenisi Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi, sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup> Hal senada juga disampaikan oleh Widodo, mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Selanjutnya menurut Osbone kinerja adalah suatu tingkat pencapaian misi organisasi.<sup>4</sup> Kemudian menurut Prawirosentono, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

<sup>3</sup>Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2002) h.67

<sup>4</sup>Widodo, *Good Governance, Telaah dari Dimensi, Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah* (Ihsan Cendikia : Surabaya, 2001) h.47

Selanjutnya Prawirosentono, menyatakan bahwa pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang (*group of human being*) berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumberdaya manusia yang bersangkutan. Dengan demikian pokok utama yang harus dinilai kinerjanya adalah unsur manusia, karena merekalah yang berperan didalamnya. Mereka merupakan sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja organisasi. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompensasi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.<sup>5</sup> Menurut Kertonegoro, dalam pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan upaya yang dilakukan oleh anggotanya.<sup>6</sup> Selanjutnya disampaikan oleh Simamora, bahwa: Manajemen kinerja dapat diperoleh batasan dan pengertian tentang manajemen kinerja yang berbeda-beda. Namun demikian perbedaan tersebut tidak jauh berbeda satu sama lainnya, atau dapat dikatakan saling melengkapi.<sup>7</sup>

## 2) Indikator Kinerja Pengawas

Parasuraman & Zeithaml, mengemukakan bahwa kinerja yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik.<sup>8</sup> Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam dan aksesoris, serta berbagai fasilitas kantor pelayanan yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat. Kemudian menurut Dwiyanto, mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu:

### a) Produktivitas;

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas

pelayanan.<sup>9</sup> Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Pada tatanan ini, konsep produktivitas terlalu sempit sehingga *General Accounting Office* (GEO) mencoba mengembangkan suatu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting;

### b) Kualitas Layanan;

Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relatif sangat mudah dan murah.

### c) *Responsiveness*,

*Responsiveness*; Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut jelek. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi;

### d) *Responsibilitas*;

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun

<sup>5</sup>Sianipar dan Entang, *Teknik-teknik Analisis Manajemen* (Bahan Ajar Diklat Pimpinan Tk. III), Lembaga Administrasi Negara: Jakarta, 2001) h. 5.

<sup>6</sup>Kertonegoro, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 6, CV. Haji Mas Agung: Jakarta, 1994) h.225

<sup>7</sup> Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (STIE-YKPN: Yogyakarta,1995) h.327.

<sup>8</sup>Parasuraman, A., & Berry, Zeithaml, V.A., L.L., *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations* (The Free Press : New York, 1990) h.

<sup>9</sup>Dwiyanto, Agus, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik* (Seminar Sahari Fisipol UGM,: Yogyakarta, 1995) h. 9.

implisit.<sup>10</sup> Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas;

e) Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, akan tetapi kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Hakekat dari sistem pengukuran kinerja didasarkan pada skala besar kecilnya operasional suatu organisasi. Pada organisasi yang berskala kecil dimana hampir seluruh aktivitas operasionalnya masih *controlable* dan peran *share holders* begitu dominan, pendekatan sistem pengukuran kinerjanya masih dapat dilakukan dengan membandingkan harga output (*exit value*) dengan harga input (*entry value*).<sup>11</sup> Lain dari itu, terdapat juga ukuran kinerja organisasi dapat digunakan yang terdiri dari tiga indikator yaitu: *responsiveness*, *responsibility*, *accountability*. *Responsiveness* adalah kemampuan organisasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *Responsibility* adalah menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip

administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang eksplisit maupun yang implisit. Akuntabilitas adalah menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat (Lenvine).

3) Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Melalui penilaian ini kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolok ukur. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Bila dibawah ini uraian pekerjaan, maka berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang. Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor antara lain 1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan memilih perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan. 2) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seseorang/personel dibandingkan, dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut. 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.<sup>12</sup>

Penilaian Kinerja biasanya dilaksanakan sekali setahun. Cara penilaiannya adalah dengan membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan itu dengan uraian pekerjaan atau dengan pekerjaan sejenis lainnya yang telah dilaksanakan oleh personel lainnya dalam jangka waktu satu tahun.

4) Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

a) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibatnya yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak

<sup>10</sup>Lenvine, Charles H., *Publik Administration: Challenges, Choices, Consequences* (Scott Foreman/Life Brown Higher Education : Glenview, Illinois. 1990)

<sup>11</sup>Wahyudi, Agustinus Sri, *Manajemen Strategik, Pengantar Proses Berfikir Strategik* (Cetakan Pertama : Binarupa Aksara, Jakarta. 1998) h.

<sup>12</sup>Afifah Awaliyah, *Skripsi tentang Persepsi Persepsi guru tentang kinerja pengawas dalam melaksanakan supervisi Standar Proses di SMP N 87, (UIN Syarif Hidayatulloh : Jakarta, 2010), hal.13.*

efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>13</sup>

## SUPERVISI AKADEMIK

### a. Pengertian Supervisi

Supervisi secara morfologi berasal dari dua suku kata yaitu *super* berarti atas atau lebih, *visi* berarti lihat, tilik awasi. dua kata ini jika digabungkan akan memberikan pengertian bahwa supervisi berarti kegiatan seseorang yang posisinya di atas untuk melihat atau memantau seseorang yang ada di bawahnya<sup>14</sup>. Dari definisi di atas, jika ditarik dalam konteks pendidikan berarti bahwa arti kata “atas” atau “lebih” menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai jabatan yang lebih tinggi atau lebih dalam segala hal berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ia seseorang yang lebih berpengalaman, lebih senior dan lebih mampu dalam mengelola pembelajaran di kelas. Kata lihat, tilik awasi, adalah merupakan kegiatan untuk mendiagnosis kelemahan dari bawahannya lantas kemudian memberikan pembinaan, bimbingan dan memberikan bantuan sehingga bawahannya mampu bekerja sesuai dengan yang seharusnya. Jadi, supervisi

dalam konteks pendidikan merupakan upaya dari seorang supervisor baik Pengawas maupun Kepala Sekolah untuk membimbing, membina, mengkoordinir, menstimulasi, memperbaiki dan membantu guru supaya mampu untuk mengembangkan bakat dan potensinya dalam mengelola pembelajaran di kelas.

Supervisi merupakan serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Dalam dunia pendidikan, kegiatan supervisi selalu berkaitan dengan kegiatan memperbaiki proses pembelajaran di kelas. Dari pendapat di atas dapat diidentifikasi bahwa, supervisi selalu memperhatikan tentang penguasaan guru dalam kelas, strategi pembelajaran yang digunakan guru, dan media pembelajaran yang digunakan oleh seorang guru. Di samping itu juga memperhatikan sejauh mana keterlibatan peserta didik dalam proses belajar mengajar yang sedang berlangsung. Dalam praktiknya, kegiatan supervisi juga berkaitan dengan kegiatan yang lain. Misalnya, berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas guru, peningkatan profesi dan kemampuan berkomunikasi atau bergaul, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat di sekitar sekolah. Apa yang di katakan oleh Pidarta di atas bukan hanya definisi namun sekaligus tujuan dari supervisi. Pada kalimat tersebut dikatakan bahwa supervisi selalu berkaitan dengan upaya untuk memperbaiki proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran yang semula kurang menciptakan situasi belajar yang baik, setelah dilakukan supervisi mengalami peningkatan/perubahan situasi belajar. Hal ini dianggap penting karena dari semua kegiatan supervisi di atas akan bermuara pada kualitas lulusan yang dihasilkan. Jadi, supervisi pendidikan adalah kegiatan membina para pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya.

### b. Teknik Supervisi

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik individu (perseorangan) dan

<sup>13</sup>Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPEE, 1999).

<sup>14</sup>Jasmani dan Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

teknik yang bersifat kelompok.<sup>15</sup> Teknik supervisi yang bersifat individu (perseorangan). Teknik supervisi individual ini maksudnya adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perseorangan. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Dalam implementasinya, supervisi ini meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri.

Kunjungan kelas (*classroom visitation*) ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki. Observasi kelas (*classroom observation*) secara sederhana dapat diartikan melihat dan memerhatikan secara teliti terhadap gejala yang tampak. Observasi kelas merupakan teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tujuannya ialah untuk memperoleh data seobjektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Beberapa aspek yang diamati selama proses pembelajaran yang sedang berlangsung sebagai berikut: (1) usaha-usaha dan aktifitas guru dan siswa dalam proses pembelajaran, (2) cara penggunaan media pembelajaran, (3) reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar, (4) keadaan media pengajaran yang dipakai dari segi materinya. Dalam melaksanakan observasi kelas ini sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain *evaluative check list* dan *activity check list*

Pertemuan individual ialah suatu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antar pembina atau supervisor dengan guru mengenai usaha meningkatkan kemampuan

profesional guru. Tujuannya: (1) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi, (2) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik, (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru, (4) menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan. Terdapat beberapa macam pertemuan individual. Menurut Swearingen dalam Faturrahman dan Ruhyanani (2015: 70) membagi menjadi empat macam sebagai berikut: (1) *Classroom-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas (istirahat), (2) *Officeconference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru yang sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan kepada guru, (3) *Casual-conference*, artinya percakapan individual yang bersifat informal, yang dilaksanakan secara kebetulan bertemu dengan guru, (4) *Observational visitation*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas.<sup>16</sup>

#### Model-Model Supervisi

Pengawas harus memahami model-model pengembangan dalam supervisi. Menurut Sahertian menyatakan bahwa pengembangan model supervisi dibagi menjadi 4 yaitu:<sup>17</sup>

##### a) Model konvensional

Model supervisi ini melahirkan penguasa yang otokrat dan korektif. Seorang supervisor dipahami sebagai orang yang mempunyai power untuk menentukan nasib guru. Supervisor menampakkan perilaku dalam bentuk mencari kesalahan bahkan sering kali memata-matai guru. Mencari kesalahan dalam membimbing sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan supervisi, akibatnya guru merasa tidak puas.

##### b) Model ilmiah

Supervisi ilmiah dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada para siswa dan guru sejawat. Angket itu digunakan untuk menilai kinerja guru. Jika kinerja mereka kurang, maka

<sup>15</sup>Sahertian, Piet A. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

<sup>16</sup>Fathurrohman, Muhammad dan Hindama Ruhayanni. (2015). *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

<sup>17</sup>Sahertian, Piet A. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, h. 34

pengawas segera mengambil langkah logis dan rasional untuk memberikan pencerahan guru agar meningkatkan kinerjanya. Menurut Sahertian model supervisi ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: a). dilaksanakan secara berencana dan kontinyu, b). Sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu, c). Menggunakan instrumen pengumpulan data, d). Ada yang objektif diperoleh dari keadaan yang riil.<sup>18</sup>

c) Model klinis

Supervisi klinis dilakukan berdasarkan inisiatif awal dari guru. Pelaksanaan supervisi ini muncul ketika guru tidak harus disupervisi oleh pengawas atau kepala sekolah, tetapi atas kesadaran guru datang ke supervisor untuk minta bantuan mengatasi masalahnya.

d) Model Artistik

Supervisi ini didasari dengan hubungan saling percaya, saling mengerti, saling menghormati, saling mengakui dan saling menerima. Supervisor yang mengembangkan model ini akan menampilkan dirinya dalam relasi dengan para guru-guru yang dibimbing, sehingga para guru merasa diterima. Supervisi artistik akan memunculkan perasaan aman, dorongan positif untuk selalu berusaha dan mau belajar mendengarkan perasaan orang lain, mengerti persoalan yang dihadapi orang lain, menerima orang lain sebagai mana adanya, sehingga orang dapat menjadi dirinya sendiri.

### Pendekatan Supervisi

Seorang guru yang mendapat layanan supervisi akan mengalami proses belajar. Ia akan belajar dari pengalaman mengajarnya dan dengan bantuan supervisor berusaha untuk memperbaiki perilaku mengajarnya. Dengan demikian, teknik supervisi yang dipakai untuk membantu guru harus didasarkan kepada teori dan prinsip belajar. Pengetahuan tentang teori belajar ini dapat diperoleh dari disiplin ilmu psikologi belajar. Pendekatan dalam melaksanakan supervisi ada beberapa kelompok. Menurut Sahertian pendekatan supervisi secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: (1) Pendekatan langsung (direktif), (2) Pendekatan tidak langsung (Non-Direktif) (3) Pendekatan Kolaboratif. Di bawah ini diuraikan satu persatu pendekatan dan teknik dalam supervisi yang didasarkan atas aliran – aliran

psikologi yang menjelaskan tentang proses belajar.

a) Pendekatan langsung (Direktif)

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari refleksi, yaitu respon terhadap rangsangan / stimulus. Pada saat guru ini mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan (reinforcement) atau hukuman (punishment). Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor seperti : menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak ukur, menguatkan.

b) Pendekatan Tidak Langsung (Non-Direktif)

Pendekatan tidak langsung (non-direktif) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan guru-guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Pendekatan non-direktif berdasarkan pemahaman terhadap psikologi humanistik. Psikologi Humanistik sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru-guru. Guru mengemukakan masalah, Supervisor mencoba mendengarkan, memahami apa yang dialami guru-guru. Perilaku supervisor dalam pendekatan non-direktif adalah seperti: mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, memecahkan masalah.

c) Pendekatan Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama sepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan

<sup>18</sup>Lihat Sahertian h. 36

terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini berdasarkan pada psikologi Kognitif. Psikologi Kognitif beranggapan bahwa belajar adalah hasil paduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu. Dengan demikian pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah. Dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perilaku supervisor dalam pendekatan kolaboratif adalah menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah dan negoisasi.

### Mutu Pendidikan Agama Islam

#### a. Pengertian Mutu

Mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan dan sebagainya). Pengertian mutu menurut beberapa pakar diantaranya: Juran diartikan kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*). Sementara, Deming menyatakan bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Adapun menurut Crosby, kualitas adalah *conformance to requiremen*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan. Dalam rangka mencapai mutu dalam pendidikan diperlukan perbaikan dalam segala hal secara kontinyu sebagai upaya memenuhi kebutuhan pelanggan. TQM dalam pendidikan adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus-menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.<sup>19</sup>

#### b. Standar Mutu Pendidikan Agama Islam

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakkampuan, ketidakterdayaan, ketidaktelitian, ketidaktelitian, dan dari buruknya akhlak dan keimanan.<sup>20</sup> Pendidikan Agama Islam merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik dalam mempersiapkan peserta didik untuk meyakini, memahami dan mengamalkan

ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Materi PAI mencakup al-quran dan hadis, keimanan, akhlak, fiqh atau ibadah dan tarikh Tujuan Pendidikan Agama Islam sebagaimana terteta dalam kurikulum adalah untuk menumbuhkan dan meningkatkan keimanan, melalui pemberian dan pemupukan pengetahuan, penghayatan dan pengamalan serta pengalaman peserta didik tentang agama Islam sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang dalam hal keimanan, ketaqwaan kepada Allah swt serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, serta untuk dapat melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.<sup>21</sup> Setiap pendidikan memiliki karakteristik tertentu begitu pula pendidikan Islam. Menurut Syar'i menjelaskan kriteria pendidikan Islam adalah:

#### a) Dilihat dari Materi dan Tujuannya

Materi pendidikan yang dikembangkan merupakan telaah dan implementasi dari ajaran Islam yang mencakup materi akhlak, fiqh, hukum Islam dan sebagainya. Adapun tujuan akhirnya dalam rangka meningkatkan pemahaman dan mendekatkan diri kepada Allah swt

#### b) Dilihat dari Lembaga dan Pengelolannya.

lembaga pendidikan yang tidak berciri khusus pendidikan Islam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan yang mengkaji ajaran Islam dengan tujuan hanya keperluan pengembangan pengetahuan belaka. Sangat tidak mungkin lembaga pendidikan non Islam mengembangkan kajian Islam sampai pada upaya mengimplementasikan nilai-nilai Islam ke dalam perilaku peserta didiknya. Pada dasarnya hakikat dari pendidikan Islam berfokus pada internalisasi nilai-nilai dalam ajaran Islam ke dalam diri seseorang sehingga menjadi hamba yang beriman dan bertaqwa kepada Allah swt. Dari tujuan di atas mengandung pengertian bahwa proses pendidikan Agama Islam yang dialami oleh siswa mengandung tiga tahap, yaitu

<sup>19</sup>Sallis, Edward. (2012). *Total Quality Management In Education*. Jogjakarta: IRCiSoD. h. 73

<sup>20</sup>Mulyasana, Dedy. (2011). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. h, 120

<sup>21</sup>Gunawan, Heri. (2012). *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Alfabeta. h. 206

<sup>22</sup>Syar'i, Ahmad. (2005). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Pelajar

tahap kognisi, afeksi dan psikomotorik. Tahap kognisi menyangkut tingkat pengetahuan dan pemahaman siswa terhadap ajaran dan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Tahap afeksi mengandung arti adanya internalisasi ajaran dan nilai-nilai Islam ke dalam diri siswa dan tahap selanjutnya diharapkan siswa dapat mengamalkan dan menaati ajaran tersebut, tahap ini disebut dengan tahap psikomotorik. Dengan demikian hasil atau lulusan yang bermutu dalam pendidikan agama Islam adalah menjadi seorang mukmin yang memiliki ilmu dan prestasi serta mampu memanfaatkan ilmunya dalam kehidupan sehari-hari, sebagai amalnya dengan akhlaq mulia sehingga berdampak *rahmatan lilalamin* serta memiliki kepribadian yang integral antara iman, ilmu dan amal.

#### **PENUTUP**

Pengawas Pendidikan Agama Islam mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam di sekolah binaannya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam rangka meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam maka diperlukan 1) Kualifikasi dan kompetensi pengawas PAI yang mumpuni 2) Program pembinaan, pemantauan dan penilaian berjalan secara terprogram dan berkesinambungan 3) Agenda kerja yang akan dijalankan serta membuat catatan ketika melakukan kunjungan disetiap sekolah maupun guru binaan yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan dalam pembinaan selanjutnya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah Awaliyah, *Skripsi tentang Persepsi Persepsi guru tentang kinerja pengawas dalam melaksanakan supervisi Standar Proses di SMP N 87, UIN Syarif Hidayatulloh* : Jakarta, 2010.
- Das, Sitti Wardah Hanafie, et al. "PENCAPAIAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI MELALUI LESSON STUDY DI KOTA PAREPARE." *PROSIDING SEMINAR NASIONAL & INTERNASIONAL*. 2017.
- Dwiyanto, Agus, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik* Seminar Sahari Fisipol UGM; Yogyakarta, 1995.
- Fathurrohman, Muhammad dan Hindama Ruhayanni. *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.
- Gunawan, Heri. *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Halik, Abdul. "Paradigm of Islamic Education in the Future: The Integration of Islamic Boarding School and Favorite School." *Information Management and Business Review* 8.4 (2016): 24-32.
- Halik, Abdul. "MANAJEMEN PENGENDALIAN MUTU SEKOLAH: IMPLEMENTASI PADA SMA NEGERI DI PAREPARE." *Prosiding 2.1* (2016).
- Halik, Abdul. *Implementasi Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Intellectual, Emotional, dan Spiritual Quotient (IESQ)* (Telaah di Universitas Muhammadiyah Parepare). Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2013.
- Hanafie Das, St Wardah, and Abdul Halik. "Pencapaian Kompetensi Guru Melalui Lesson Study." (2017).
- Hanafie Das, St Wardah. *Implementasi Brain Based Teaching pada Tanan Kanak-kanak di Kota Parepare (Telaah Kritis Pendidikan Agama Islam bagi Anak Usia Dini)*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2013.
- Jasmani dan Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Kertonegoro, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 6, CV. Haji Mas Agung: Jakarta, 1994.
- Lenvine, Charles H., *Publik Administration: Challenges, Choices, Consequences* Scott Foreman/Life Brown Higher Education: Glenview, Illinois. 1990.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2002.
- Mulyasana, Dedy. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011.
- Parasuraman, A., & Berry, Zeithaml, V.A., L.L., *Delivering Quality Service: Balancing Customer*

- Perceptions and Expectations*. The Free Press : New York, 1990.
- Pedoman Penilaian Kinerja Madrasah*, Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama, 2014.
- Pedoman Supervisi Pengawas Madrasah dan PAI Pada Sekolah, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.
- Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPEE , 1999
- Widodo, *Good Governance, Telaah dari Dimensi, Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah* (Ihsan Cendikia : Surabaya, 2001
- Wahyudi, Agustinus Sri, *Manajemen Strategik, Pengantar Proses Berfikir Strategik* Cetakan Pertama : Binarupa Aksara, Jakarta. 1998
- Sianipar dan Entang, *Teknik-teknik Analisis Manajemen* Bahan Ajar Diklat Pimpinan Tk. III, Lembaga Administrasi Negara: Jakarta, 2001.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia* STIE-YKPN: Yogyakarta,1995.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management In Education*. Jogjakarta: IRCiSoD. 2012.
- Syar'I, Ahmad. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarat: Pustaka Pelajar. 2005.