

BAB II

LANDASAN TEORI

A. SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru. Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.³⁹

Menurut Jones dalam Mulyasa, supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan.⁴⁰

Menurut Carter, supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan

³⁹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2008), 76

⁴⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 155

jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.⁴¹

Definisi-definisi diatas dapat ditarik kesamaan bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Sedangkan Burton mengartikan supervisi mengandung pengertian yang lebih demokratis. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah guru-guru atau pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai intruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar-mengajar. Dalam kegiatan supervisi guru tidak dipandang sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai patner kerja yang memiliki ide-ide, pengalaman yang perlu didengan dan dihargai serta diikut sertakan di dalam usaha perbaikan pendidikan.⁴²

Supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

⁴¹ Piet A Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi pendidikan dalam rangka inservice Education*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), 17

⁴² Purwanto, *Administrasi* , 77

2. Karakteristik Supervisi

Menurut Mulyasa salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, dikatakan supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi di dalam proses belajar-mengajar, dan kemudian secara langsung diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut.⁴³

La Sulo mengemukakan karakteristik supervisi klinis ditinjau dari segi pelaksanaannya, sebagai berikut:⁴⁴

1. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
2. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepalasekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
3. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepalasekolah.
4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukaninterpretasi guru.
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
6. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal,
7. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor

⁴³ Mulyasa, *Kepala Sekolah Profesional*, 90

⁴⁴ Ibid ; 91

terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.

8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan memecahkan suatu masalah.

3. Prinsip dan Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi

Dikatakan oleh Moh. Rifai, M.A, untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi sebaiknya kepala sekolah hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip berikut :⁴⁵

1. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
2. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis dan mudah dilaksanakan)
3. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
4. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru dan pegawai yang disupervisi.
5. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional.
6. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan sikap dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.
7. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah bahkan antipati dari guru-guru.
8. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi.

⁴⁵ Ibid ; 117

9. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
10. Supervisi hendaknya bersifat preventif (mencegah), korektif (memperbaiki kesalahan), kooperatif (memecahkan dan bersama-sama memperbaiki kesalahan).

Menurut Purwanto ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:⁴⁶

1. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok.
2. Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah.
3. Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
4. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya, dan sebagainya.
5. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang

⁴⁶ Ibid: 118

mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

4. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pengajaran

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam pengajaran, tugas kepala sekolah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait menjadi termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut.⁴⁷

Secara khusus dan lebih kongkret lagi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor dapat dirumuskan sebagai berikut :⁴⁸

1. Menghadiri rapat atau pertemuan profesional.
2. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru.
3. Mendiskusikan metode metode metode dan teknik teknik rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar mengajar .
4. Membimbing guru guru dalam penyusunan program semester ,dan program satuan pembelajaran
5. Membimbing guru guru dalam memilih dan menilai buku buku untuk perpustakaan sekolah dan buku buku pelajaran bagi murid murid .
6. Membimbing guru guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi pendidikan proses belajar mengajar
7. Melakukan kunjungan kelas atau *class room visitation* dalam rangka supervisi klinis

⁴⁷ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 289

⁴⁸ Purwanto, *Administrasi*, 119

8. Mengadakan kunjungan obserfasi atau obervation visit bagi guru guru demi perbaikan cara mengajarnya
9. Mengadakan pertemuan pertemuan individual dengan guru guru tentang masalah masalah yang mereka hadapi atau kesulitan kesulitan yang mereka alami
10. Menyelenggarakan manual atau buletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya.
11. Berwawancara dengan orang tua dan pengurus BP3 atau POMG tentang hal-hal yang mengenai pendidikan anak anak mereka.

5. Teknik-Teknik Supervisi

Menurut Purwanto, secara garis besar cara atau tehnik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu tehnik perseorangan dan tehnik kelompok.⁴⁹

1. Teknik perseorangan

Teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu- waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) 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.

⁴⁹ Ibid; 120

b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti audio-visual aids, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, problem solving, diskusi panel, fish bowl, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya.

c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa

d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah. Antara lain :

- 1) Menyusun program catur wulan atau program semester
- 2) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
- 3) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
- 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
- 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar
- 6) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, study tour, dan sebagainya.

2. Teknik kelompok

Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar.

c. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Menurut Gwynn dalam Bafadal, teknik supervisi digolongkan

menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik Individual.⁵⁰

Beberapa teknik yang biasa digunakan kepala sekolah dalam mensupervisi gurunya, namun dalam penelitian ini hanya indikator : kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan, dan kegiatan rutin diluar mengajar yang kami teliti sedangkan indikator lain tidak kami teliti karena kurang mengungkap masalah yang kami teliti.

B. KINERJA GURU PAI

1. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologi kinerja diterjemahkan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.⁵¹

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh lembaga administrasi negara merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *Performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

⁵⁰ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi menuju desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 48-50

⁵¹ Timotius, *Hubungan*, www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm

Menurut Simamora kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik / material maupun non material.

Sedangkan secara terminologi banyak para ahli yang mendefinisikan. Diantaranya menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.⁵²

Kinerja juga diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵³

Beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan kesungguhannya.

Konteks pendidikan kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan

⁵² Kinerja, Dari Wikipedia Indonesia, *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>

⁵³ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tanggung jawab dan penggunaan waktu.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru diatas, bahwa kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas.

2. Unsur-Unsur Kinerja Guru

Ada tiga unsur yang mendasari kinerja guru yaitu: keahlian, tanggung jawab dan kejawatan.⁵⁴

a. Keahlian

Keahlian disini merupakan pengetahuan pedagogik. Sebagai guru yang professional tidak hanya mampu menguasai isi dari apa yang akan diajarkan, akan tetapi seorang guru harus mampu menanamkan tentang konsep pengetahuan yang akan diajarkan. Pengetahuan yang akan diberikan adalah untuk membentuk pribadi yang utuh, kalau guru hanya mampu mentransfer ilmu, maka suatu saat peran guru akan digantikan oleh dengan teknologi yang canggih dan modern. Seorang guru haruslah mempunyai keterampilan dan pengetahuan bagaimana cara mengajar yang baik (metodologi pembelajaran), memiliki keterampilan untuk mengerti bahwa mengajar adalah seni.⁵⁵

⁵⁴ Piet A, Sehartian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 31

⁵⁵ Ibid: 30

b. Rasa tanggung jawab dan memiliki otonomi.

Tanggung jawab adalah sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru. Guru yang profesional disamping mempunyai tanggung jawab, ia juga harus memiliki otonomi. Yang dimaksud otonomi adalah sikap kemandirian dalam mengemukakan apa yang harus ia katakan berdasarkan keahliannya.⁵⁶

c. Memiliki rasa kejawatan

Usaha meningkatkan citra guru diperjuangkan melalui organisasi profesi. Salah satu tugas dari organisasi profesi adalah menciptakan rasa kejawatan, sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan.

d. Keterampilan dalam mengajar

Selain mempunyai pengetahuan dan sikap yang baik, seorang guru harus mempunyai keterampilan dalam mengajar, karena mengajar adalah suatu kegiatan yang kompleks.

Sebelum guru berlatih keterampilan mengajar, sebaiknya terintegrasi terlebih dahulu, berlatih keterampilan secara terisolasi di bawah bimbingan pembina.⁵⁷

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan McCormick menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

⁵⁶ Ibid, 33

⁵⁷ Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), 123

seseorang yaitu:⁵⁸

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2. Faktor Situasional

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3. Faktor fisik dan pekerjaan

Meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat- alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan fentilasi).

4. Tugas Dan Peran Guru

Menjadi seorang guru bukan hal yang mudah, karena guru mempunyai tugas yang banyak sekali. Selain sebagai pendidik, guru juga dituntut untuk mengerti dunia anak, tidak hanya itu guru juga harus mampu mendorong siswanya menyadari akan jati diri dan kemampuannya.

Sistem pembagian tugas guru pada dasarnya tidak sama, karena tugas guru didasarkan pada mata pelajaran yang sesuai dengan keahliannya. Moh Uzer Usman mengatakan guru merupakan profesi yang meliputi mendidik,

⁵⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), 79

mengajar, dan melatih.

- a. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
- b. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Sedangkan melatih mengembangkan keterampilan pada siswa.⁵⁹

Kemudian tugas guru dalam bidang kemanusiaan, yaitu guru di sekolah diposisikan sebagai orang tua kedua, karena guru punya tugas social yaitu mengabdikan kepada masyarakat. Yaitu tugas pelayanan kemanusiaan (gogos simamora).

Peranan guru dalam dunia pendidikan sangat menentukan isi daripada kurikulum operasional dan eksperimental. Di dunia yang semodern ini, semua informasi dapat diketahui dengan mudah dan cepat. Jadi guru bukan satu-satunya media yang digunakan untuk penyampaian mata pelajaran, akan tetapi masih banyak media yang dapat digunakan seperti: TV, radio, buku, computer dan lain-lain. Akan tetapi guru sangat berperan dalam meningkatkan motivasi atau belajar yang menyenangkan.⁶⁰

Uzer dalam bukunya mengatakan bahwa peran guru ada empat macam :⁶¹

- a. Peran guru dalam proses belajar mengajar yaitu:

- 1) Sebagai demonstrator yaitu guru hendaknya mampu menguasai bahan yang

⁵⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2002), 6-7

⁶⁰ Sudirman, AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali 1980), 142-143

⁶¹ Uzer, *Menjadi*, 9

akan diajarkan kepada siswa.

- 2) Sebagai pengelola kelas yaitu guru hendaknya mampu mengelola kelas sedemikian rupa hingga menjadi kondusif untuk dijadikan tempat belajar bagi siswanya.
- 3) Sebagai mediator dan fasilitator; sebagai mediator hendaknya guru mampu menguasai media-media pembelajaran yang mendukung dalam kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya. Dan sebagai fasilitator hendaknya guru dapat mengusahakan sumber belajar yang berguna untuk menunjang kegiatan pembelajaran.
- 4) Sebagai evaluator yaitu guru dapat mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya selama ini. Apakah pembelajaran yang dilaksanakan telah dapat diterima dengan baik oleh siswanya.

b. Peran guru sebagai administrator

Berikut adalah peranan guru dalam pelaksanaan administrasi pendidikan.⁶²

- 1) Administrasi kurikulum yang berarti kurikulum merupakan komponen penting dalam pendidikan, kerana dalam kurikulum memuat proses pelaksanaan pembelajaran dan penilaiannya. Untuk itu guru harus faham bagaimana mengembangkan kurikulum yang ada di sekolah sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik.⁶³

⁶² Soetjipto dan Rafli Kosasih, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 143

⁶³ Ibid: 147

- 2) Administrasi kesiswaan; merupakan proses pengurusan segala hal yang berkaitan dengan siswa disuatu sekolah mulai dari perencanaan siswa, pembinaan selama siswa di sekolah, sampai dengan siswa menamatkan pendidikannya melalui penciptaan suasana yang kondusif terhadap berlangsungnya proses belajar yang efektif.⁶⁴
- 3) Dan beberapa administrasi yang lain meliputi: administrasi saran dan prasarana, administrasi keuangan, administrasi personal, administrasi humas, administrasi layanan khusus.

c. Peranan guru sebagai pribadi.

Dilihat dari diri sendiri, guru berperan sebagai:

- 1) Petugas sosial yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat.
- 2) Pelajar dan ilmuwan yang senantiasa menuntut ilmu pengetahuan.
- 3) Berperan sebagai orang tua murid di sekolah.
- 4) Sebagai teladan yang baik, artinya guru menjadi ukuran norma-norma tingkah laku.
- 5) Pencarian rasa aman bagi siswanya, yaitu guru menjadi tempat berlindung bagi siswa-siswanya untuk memperoleh rasa aman di dalamnya.

d. Peran guru secara psikologis

Peran guru secara psikologis yaitu:

- 1) Sebagai ahli psikologi pendidikan.

⁶⁴ Ibid: 165

- 2) Membuat hubungan yang baik antar manusia untuk tujuan tertentu
- 3) Sebagai motivator.
- 4) Sebagai petugas kesehatan mental.

Selain tugas dan peran diatas lebih dari itu guru pendidikan Agama Islam mempunyai tanggung jawab sebagai suri tauladan untuk siswa dalam kehidupan sehari-hari. Dalam buku prespektif Islam tentang pola hubungan guru dan murid, sebagai suri tauladan hendaknya guru PAI berkepribadian agamis yaitu memelihara dan menegakkan syari'at Islam, termasuk pula terhadap hal-hal yang disunnahkan.⁶⁵

5. Penilaian Kinerja

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Sejalan dengan pendapat Hasibuan penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.⁶⁶

Sehubungan dengan hal diatas maka penilaian kinerja guru berdasarkan Standar Kompetensi Guru. Dalam bukunya Suparlan yang berjudul Guru sebagai

⁶⁵ Abudin Nata, *Prespektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2001), 90

⁶⁶ Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), 87

Profesi, standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai "suatu ukuran yang ditetapkan atau di persyaratkan". Lebih standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni: 1.) pengelolaan pembelajaran, 2.) pengembangan profesi, dan 3.) penguasaan akademik.

Ketiga komponen SKG tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri atas dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar- mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan kependidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan).

Berdasarkan pendapat dan teori diatas bahwa supervisi merupakan proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja guru adalah dorongan untuk merubah kinerja guru kearah yang lebih baik

C. PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PAI

Kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala sekolah untuk mendorong bawahannya/guru-gurunya supaya berkinerja lebih tinggi lagi.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik melaksanakan supervisi pendidikan secara efektif dan profesional maka logikanya pemberian supervisi oleh kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu guru haruslah tenaga profesional yang memiliki pengetahuan dan wawasan luas, selain menguasai ilmu pengetahuan dibidangnya yang kelak untuk ditransfer kepada anak didik.

Kepala sekolah hendaknya lebih berani mengambil sikap untuk menetapkan mutu kinerja guru yang didasari oleh tingkat prestasi dan keberhasilan para peserta didiknya baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik, prestasi inilah yang menjadi tolak ukur mutu pendidikan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan termasuk guru PAI, salah satunya kinerja dalam proses pelaksanaan pembelajaran.

Cara untuk mengetahui kinerja guru pendidikan Agama Islam (PAI) dalam pelaksanaan pembelajaran, yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah selaku manajer adalah dengan melakukan kegiatan observasi kelas, pengecekan terhadap jurnal kemajuan kelas, serta alat ukur/tes yang dipersiapkan.

Selanjutnya kepala sekolah dapat menilai apakah kinerja guru tersebut baik atau buruk. Penilaian kinerja guru bukan sekedar didasari oleh faktor kehadiran mengajarnya tetapi lebih dititik beratkan pada pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya, semuanya layak untuk dinilai.

Hal yang ingin dicapai dalam penilaian ini berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk semangat bekerja, dan penilaian ini harus dilakukan secara obyektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru yang didasari oleh prestasi para peserta didiknya dalam menguasai kompetensi materi pelajaran yang diajarkannya merupakan informasi yang digunakan untuk mensupervisi guru.

Penilaian kinerja guru secara obyektif tentu tidak semudah menilai hasil belajar peserta didik. Untuk itu melaksanakan program supervisi pendidikan yang sarannya tidak hanya ditujukan pada mutu hasil belajar para peserta didik tetapi yang diarahkan pula untuk menilai mutu kinerja guru, perlu dipahami dan didukung oleh semua pihak yang terkait.

Tujuan diterapkannya supervisi mutu pendidikan pada guru PAI,

diharapkan para guru akan tergerak untuk selalu berusaha meningkatkan mutu pengajarannya, atau meningkatkan mutu KBM melalui caranya mereka masing-masing. Upaya peningkatan mutu mengajar dapat dilakukan secara mandiri dengan inisiatif sendiri, ataupun dengan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah.

Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik. Dengan demikian maka gerak laju peningkatan mutu KBM dan mutu sekolah akan dapat terlaksana secara berkesinambungan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Al Khoiriyah Ngasin Balongpanggung Gresik.

Tabel. I

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTs Al Khoiriyah Nagsin Balongpanggung Gresik

