

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan signifikan sebagai penggerak dalam suatu madrasah. Tercapai atau tidaknya visi, misi dan tujuan madrasah tergantung kepada personil yang ada di madrasah tersebut, baik secara individu maupun tim. Untuk mencapai tujuan madrasah dapat dilihat dari kinerja guru, karena guru memegang peran penting dalam kegiatan belajar mengajar, dimana guru harus berinteraksi langsung dengan peserta didik.

Guru atau adalah bahasa arab dikenal dengan sebutan ustad bagi guru laki-laki dan ustadzah bagi guru wanita. Islam sendiri memberikan tempat dan derajat yang tinggi bagi para guru sebagaimana hukum menuntut ilmu. Sebab mereka termasuk kedalam golongan orang-orang berilmu yang selalu mengamalkan ilmunya sebagai fungsi iman kepada Allah SWT.¹ Sebagaimana Firman Allah Swt:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Mujadalah 11).²

¹ <https://dalamislam.com/info-islami/kedudukan-guru-di-dalam-islam>

² <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=11&to=22>

Kedudukan guru dalam dunia pendidikan, tentu akan menentukan *output* dari pendidikan itu sendiri. Salah satu masalah dalam dunia pendidikan adalah rendahnya kinerja guru, pada kenyataannya keadaan guru di Indonesia sangat memprihatinkan.³ Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Pendidikan yang bermutu sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang cakap dan andal dalam melaksanakan tugas serta fungsinya sebagai pelaksana kegiatan dalam proses pendidikan.

Mutu pendidikan sangat tergantung pada komponen-komponen yang terdapat dalam pendidikan, diantara komponen yang sangat memengaruhi berhasil tidaknya pendidikan adalah kualitas guru dengan kata lain guru harus profesional. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang- Undang tentang guru dan dosen pasal 8 Undang- Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, dimana guru harus memiliki sekurang-kurangnya 4 kompetensi yaitu kompetensi paedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.⁴

Ada beberapa kompetensi bagi guru yang seharusnya dimiliki dalam

³ <https://www.kompasiana.com/muhammadalifistygfarlana/5e8b51a3cecd3b697b056483/rendahnya-kompetensi> (Kompasiana : 14 Juni 2021)

⁴ *Undang-Undang tentang Guru dan Dosen* (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 2), Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 7.

rangka mensukseskan tujuan pembelajaran yaitu :

1. Kompetensi Pedagogi

Yang dimaksud dengan Kompetensi pedagogi yaitu skill atau kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru dalam melihat kepribadian atau karakter anak didiknya dari berbagai macam aspek dalam kehidupan, baik moral, emosional, maupun intelektualnya.

Pelaksanaan dari kompetensi ini kiranya dilihat dari bagaimana kompetensi seorang guru dalam penguasaannya terhadap prinsip pembelajaran, yang diawali dari teori belajarnya sampai dimana seorang guru harus menguasai bahan ajar.⁵

2. Kompetensi Kepribadian.

Inti sikap seorang guru adalah dinilai dari kepribadiannya. Karena dengan kepribadian itulah yang akan menjadi penentu apakah guru tersebut akan menjadi yang mendidik atau membina yang baik terhadap anak didiknya atau sebaliknya guru tersebut menjadi yang merusak atau menghancurkan masa depan anak didiknya khususnya anak didik yang masih usia dibawah pada tingkatan Sekolah Dasar dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa.

Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mencerminkan

⁵ Djam'an Satori dkk, *Profesi Kependidikan I*, Jakarta, PPUT, 2003 Pendukung Kementerian Pendidikan Nasional, 2004, h 13.

kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.⁶

Oleh sebab itu seorang guru wajib memperlihatkan pribadi yang baik terhadap anak didiknya, tidak hanya menggugurkan kewajibannya dalam mengajar disekolah melainkan diluar sekolah juga guru tetap memperlihatkan pribadi yang baik menjadi panutan anak didiknya karna hal inilah yang akan menjaga wibawa dan citra guru sebagai seorang yang mendidik, yang akan selalu diikuti oleh anak didik pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik dalam berkomunikasi dan bergaul dengan anak didiknya, sesama guru, dan pegawai lainnya yang ada dilingkungan pendidikan serta wali murid dan masyarakat. Hal ini digambarkan dalam bentuk uraian dalam RPP mengenai pendidik bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan seorang pendidik yang menjadi bagian dari masyarakat dalam hal ini seorang pendidik harus memiliki kemampuan dalam mengkomunikasikan sesuatu baik secara lisan, tulisan dan dalam bentuk isyarat dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional dan bersahabat/bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, Bergaul

⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta 2002, h 26.

secara santun dengan masyarakat.⁷

Dalam hal ini dapat penulis simpulkan bahwa dalam kompetensi sosial seorang pendidik harus mampu menyesuaikan diri dengan bergaul bersama secara selektif dengan membangun interaksi sosial satu dengan lainnya khususnya peserta didik, mampu bergaul secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan, serta mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitarnya.

4. Kompetensi Profesional

Guru adalah faktor terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Meningkatkan mutu pendidik tidak hanya dengan menambah nilai kesejahteraan guru dalam bentuk menaikkan gaji dan memberi tunjangan khusus melainkan yang paling Peranan Kompetensi Guru 49 pokok adalah profesionalitasnya. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1: “Menyatakan 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, dan pendidikan menengah.

Sebagai seorang pendidik profesional guru wajib mempunyai potensi pendidik yang cukup dan mumpuni. Kemampuan atau nilai kompetensi seorang pendidik terlihat pada tahap bagaimana guru mampu menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu

⁷ Rahmayanti, Nina. 2020. *Manajemen Pelayanan Prima (Mencegah Pembelotan dan Membangun Customer Loyalty)*. Yogyakarta. Graha Ilmu, h 62

mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Profesi yaitu kedudukan dalam suatu pekerjaan yang mana menuntut keahlian setiap individu, yang mana pekerjaan tersebut tak dapat dilaksanakan oleh sembarang orang yang tak memiliki keahlian dibidangnya dan tidak ada persiapan khusus untuk melaksanakan pekerjaan yang dimaksud untuk itu tiap orang harus ahli sesuai dengan bidangnya agar dapat disebut profesional dalam bekerja.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang yaitu Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar, Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Pemerintah serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar, Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.⁸

5. Kompetensi Kepemimpinan

Merujuk pada kemampuan seorang guru untuk memimpin, membimbing, dan memotivasi siswa, rekan kerja, serta komunitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi ini tidak hanya berkaitan dengan pengajaran di kelas, tetapi juga bagaimana seorang

⁸ Sudjana, Nana. 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 19

guru berperan sebagai pemimpin dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif, inspiratif, dan inovatif.

Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui supervisi. Supervisi pendidikan merupakan bantuan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui pembahasan secara berdua atau berkelompok tentang kajian masalah pendidikan dan pengembangan untuk menemukan solusi atas berbagai alternatif pengembangan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Secara implisit, Alquran telah mensinyalir tentang profesionalisme dalam pekerjaan dalam surah Alqashah ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”⁹

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input- input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa disekolah/ madrasah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kinerja guru. Namun, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan pengawas

⁹ <https://tafsiralquran.id/tafsir-surah-alqashah-ayat-26-isyarat-profesionalisme-dalam-pekerjaan/>

sekolah sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa hal ini mungkin dipengaruhi oleh kurikulum yang selalu berubah, ketentuan dan peraturan yang selalu berganti sehingga tidak ada pegangan yang tetap untuk menjadikan patokan dalam pembelajaran. Memang program kunjungan kelas oleh pengawas tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi, tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sediakala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.¹⁰

Pendidikan nasional memiliki standar nasional pendidikan yang mencakup standar kompetensi lulusan, isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.¹¹

Kinerja atau prestasi kerja atau *performance* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat

¹⁰ Pengawas Sekolah dan Strategi Menjaga Kualitas Pendidikan di Tengah Pandemi Kompas.com - 09/10/2020, Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Pengawas Sekolah dan Strategi Menjaga Kualitas Pendidikan di Tengah Pandemi", <https://www.kompas.com/edu/read/2020/10/09/135818171/pengawas-sekolah-dan-strategi-menjaga-kualitas-pendidikan-di-tengah-pandemi?page=all>.

¹¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Pasal 35 ayat 1

menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Karena guru mempunyai peran penting dalam dunia pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan standar yang telah ditetapkan.¹²

Kinerja merupakan faktor penting dalam usaha untuk memberikan pelayanan terbaik dan menciptakan *output* / lulusan yang memiliki intelegensi tinggi, berakhlak mulia secara mampu berdaya guna di dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh sebab itu, segala hal yang mempengaruhi kinerja guru harus diperhatikan secara serius. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab moral yang diterima. Semua itu akan dilihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam atau pun di luar kelas.¹³

¹² Leniwati dan Yasir Arafat, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2017, h. 106.

¹³ Putri Yuni Astuti, *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Dumai*. Jon Fekon, Vol. 4 No. 1 Februari 2017, h. 191.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara, Anwar A, menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴

Senada dengan pendapat Samsudin yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Pendapat ini didukung oleh Nawawi yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.¹⁶ Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mulyasa yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.¹⁷

¹⁴ A.A Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 67.

¹⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 159.

¹⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*, (Gadjah Mada University Press, 2017), h. 181.

¹⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 227.

Pengertian kinerja tersebut di atas senada dengan pendapat Murray dalam Suharsaputra yang mendefinisikan kinerja adalah: *"Basically, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, whether tangible product or less tangible service. To the extent that this interaction results in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient"*.¹⁸ *From the text conclusion performance is result of the people.*

Maksudnya adalah pada dasarnya (kinerja) berarti hasil – hasil itu adalah titik akhir, dari sumber daya manusia dan lingkungan tertentu yang disatukan, dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu melalui produk berwujud dari layanan yang kurang nyata. Sejauh interaksi ini menghasilkan hasil tingkat dan kualitas yang diinginkan pada tingkat biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan. Baik, atau luar biasa. Jika hasilnya mengecewakan karena alasan apapun, kinerja akan dianggap buruk atau kurang. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja seseorang.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat Sedarmayanti dalam Suharsaputra bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: *"Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik"*.¹⁹

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat

¹⁸ Muhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.145.

¹⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001)

dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Namun pada kenyataan di lapangan, masih ada guru yang kurang profesional dalam melaksanakan tugas keprofesiannya, hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa guru yang menjawab beberapa pertanyaan diantaranya sudah terpenuhikah seluruh administrasi pengajaran selama ini? Beberapa guru tersebut menjawab masih belum lengkap dan belum melaksanakan tugas administrasi sebagai guru, hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan pengawas madrasah aliyah menyatakan tingkat keprofesionalan guru di madrasah Aliyah masih perlu ditingkatkan lagi dengan berbagai pelatihan administrasi dan penguasaan guru terhadap teknologi informasi sebagai sumber belajar, hal ini berdampak pada kurang maksimalnya proses pembelajaran yang berlangsung di madrasah.

Rendahnya kinerja guru membuat pengawas menjadi gundah.²⁰ Tidak

²⁰ Aritonang T. Keke, *Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen I* (Jakarta: Jurnal Pendidikan 2005).

sedikit guru bekerja dibawah standar kerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja yang baik. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Kemudian jika diamati gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat akan menemui titik jenuh jika tidak ada upaya preventif dan kuratif baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya.²¹

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi disuatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus-menerus.²²

Penjelasan diatas berimplikasi bahwa guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran disekolah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik terencana agar kinerja guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

²¹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 7.

²² Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen*, h. 78.

Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu dilakukan supervisi oleh pengawas sekolah sehingga akan membantu guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah, salah satunya yaitu supervisi akademik. Supervisi akademik yang dilakukan lebih fokus membantu kecakapan guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Esensi supervisi akademik sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran semata, melainkan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Dedi Herawan dalam jurnal penelitian yang mengungkapkan bahwa melalui perubahan model supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru.²³ Hal ini membuktikan bahwa model supervisi kepala sekolah sangat berperan dalam pengembangan kinerja guru. Di mana guru adalah suatu misi, pengabdian, bahkan sebagai ibadah yang mungkin bernilai lebih tinggi dari pada jabatan lain. Guru adalah jabatan profesional dengan visi, misi dan aksinya menjadi pemeran utama pengembangan kualitas sumber daya manusia. Dari paparan jurnal di atas, salah satu aspek yang menyebabkan rendahnya kinerja guru adalah pelaksanaan supervisi pendidikan. Untuk memahami supervisi pendidikan perlu memahami supervisi itu sendiri. Supervisi mempunyai arti pengawasan. Sementara orang yang melakukan supervisi disebut supervisor atau pengawas. Supervisor dianggap jabatan yang secara ideal diduduki oleh seseorang yang mempunyai keahlian

²³ Dedi Herawan, *Model Supervisi Akademik untuk Kinerja Guru* (Penelitian pada guru Biologi SMA di Tasikmalaya), (jurnal Lektur Vol. 13 No. 1, 2007).

dibidangnya. Kelebihan dan keunggulan bukan saja dari segi kedudukan, melainkan pula dari segi *skill* yang dipunyainya.

Sedangkan Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya.²⁴

Supervisi akademik merupakan bagian dari supervisi pendidikan yaitu merupakan segala upaya yang dilakukan secara berkesinambungan untuk membantu guru untuk mengembangkan kemampuan serta kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.²⁵

Supervisi akademik yang dilakukan pengawas sekolah akan mengena pada sasarannya jika dilaksanakan sesuai dengan prosedur, artinya ada perencanaan, pelaksanaannya menimbang kaidah-kaidah yang ada, dievaluasi, dan yang tak kalah pentingnya adalah adanya tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut.

Supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektivitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya, ada dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan.²⁶ *Pertama*, perkembangan kurikulum, yang senantiasa menjadi indikator kemajuan pendidikan. Kurikulum membutuhkan penyesuaian-penyesuaian secara

²⁴ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 249.

²⁵ Slameto, *Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas untuk Meningkatkan Kinerja Guru sekolah Dasar Negeri*, Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2 No. 1 Januari-Juni, 2015, h. 100.

²⁶ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Cet. 1; Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h. 46-47.

terus-menerus. Guru diharuskan mengembangkan kreativitas mereka agar kurikulum terlaksana dengan baik. Dalam upaya tersebut, pasti ada kendala yang dijumpai, misalnya informasi tidak lengkap, kondisi sekolah memiliki banyak kekurangan, apatisme masyarakat, keterampilan aplikasi metode yang masih rendah, dan kemampuan memecahkan masalah belum maksimal. *Kedua*, pengembangan personel, pegawai, atau karyawan adalah upaya yang tidak mengenal kata henti dalam organisasi. Pengembangan diri dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal, lembaga mempunyai tanggung jawab utama, baik melalui penataran, tugas belajar, lokakarya dan sejenisnya. Secara informal, pengembangan diri bisa dengan mengikuti kegiatan ilmiah, melakukan eksperimentasi suatu metode mengajar dan lain sebagainya.

Kegiatan supervisi penting dilaksanakan karena hal itu merupakan salah satu fungsi atau proses manajemen yang wajib di implementasikan secara nyata disekolah. Sesuai dengan hakikatnya, kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas merupakan kegiatan balikan untuk mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang dicapai konsisten atau tidak konsisten dengan hasil yang diharapkan dalam rencana serta penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan suatu program sekolah. Nampak disini bahwa ada kegiatan operasional yang terkandung dalam hakikat pengawasan tersebut yaitu terdapat upaya peningkatan dan perbaikan kinerja guru.

Namun demikian *trust* merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan supervisi, hubungan guru dengan supervisor tidak akan

terbangun sepenuhnya tanpa adanya kepercayaan, yang mana kepercayaan akan timbul dengan adanya sifat kebajikan supervisor yang selalu melindungi dan memberikan bimbingan atas masalah yang dihadapi guru, kejujuran supervisor pada perkataan yang ditepatinya, keterbukaan supervisor dalam menyampaikan informasi yang diperlukan oleh guru, keandalan yang dimiliki oleh supervisor dan siap dipelukan dalam menyelesaikan masalah, kompetensi yang dimiliki oleh supervisor dari segi skill dan kemampuan dalam memenuhi keperluan guru.²⁷

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Kabupaten Tanah Laut pada bulan Januari 2024, dapat dilihat bahwa beberapa madrasah di Kabupaten Tanah Laut masih mempunyai guru yang kurang kompeten, hal ini ditandai dengan beberapa indikator diantaranya Masih ada guru yang kurang menguasai metode dan strategi mengajar, masih ada guru yang belum mampu memanfaatkan kemajuan IT dalam proses belajar mengajar, masih ada guru yang terkendala dalam proses penilaian atau assesmen.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, (studi pendahuluan) peneliti menemukan gejala-gejala sebagai berikut: 1. Masih ada guru yang kurang menguasai metode dan strategi mengajar. 2. Masih ada guru yang belum mampu memanfaatkan kemajuan IT dalam kegiatan proses belajar mengajar. 3. Masih ada guru terkendala persoalan penilaian atau assesmen.

²⁷ Husnul Yaqin, "Kepercayaan (Trust) Guru terhadap Supervisor pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut" *Antasari Journal of Islamic Education*, Vol.3 (06), 2020.

Berdasarkan uraian diatas maka alasan peneliti mengambil judul tentang Implementasi Supervisi Akademik Pengawas Madrasah Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Tanah Laut, dengan tujuan agar supervisi di Madrasah Aliyah Tanah Laut dapat berjalan lebih baik lagi.

B. Fokus Penelitian

Bertolak dari uraian latar belakang diatas, peneliti menetapkan batasan masalah, sebagai berikut:

1. Sejauh mana pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan pengawas madrasah.
2. Model supervisi yang dapat meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Tanah Laut.
3. Meningkatkan kinerja guru sebagai dampak supervisi akademik di Madrasah Aliyah Tanah Laut.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang dikaji peneliti, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memahami dan menganalisis pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas madrasan terkait kinerja guru di Madrasah Aliyah Tanah Laut.
2. Memahami dan menganalisis Peningkatan kinerja guru sebagai dampak supervisi akademik di Madrasah Aliyah Tanah Laut.
3. Memahami dan menganalisis model supervisi yang dapat

meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Tanah Laut.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mendalam dan komprehensif tentang model supervisi dalam meningkatkan kinerja guru. Adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa kepentingan, diantaranya:

1) Manfaat praktis

- a. Bagi madrasah sebagai masukan yang konstruktif dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi para pengambil kebijakan, sebagai salah satu acuan dalam mengambil kebijakan tentang peningkatan kinerja guru.
- c. Bagi kepala madrasah untuk dapat menjadi pelopor praktisi dalam pelaksanaan supervisi akademik di madrasah guna meningkatkan kinerja guru.
- d. Bagi guru untuk menjadi pelopor praktisi dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

2) Manfaat teoritis

- a. Menghasilkan sumbangan keilmuan terhadap pengembangan ilmu supervisi akademik kepala sekolah terutama berkenaan dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa pada masa yang akan datang.

E. Definisi Operasional

Untuk memperjelas konsep dan menghindari adanya perbedaan pemahaman istilah-istilah dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi istilah sebagai berikut:

1. Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan yang dilakukan secara terstruktur dengan melakukan bimbingan, arahan, pelayanan kepada guru agar adaperubahan yang lebih baik, dari segi program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang berpengaruh pada hasil belajar siswa.
2. Supervisor adalah orang yang melakukan pengawasan utama pada suatu lembaga atau sekolah dalam hal memberikan pembinaan, pembimbingan, layanan kepada guru agar menjadi profesional. Supervisor yang dimaksud adalah pengawas madrasah MA Tanah Laut.
3. Kinerja merupakan bentuk tingkah laku yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara berkualitas sesuai dengakriteria dan standar kompetensi yang telah ditetapkan selama periodik tertentu.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian ilmiah tentang supervisi pendidikan yang membahas tentang supervisi pengawas bukanlah sesuatu yang baru dalam penelitian didunia pendidikan. Penelitian tentang supervisi pengawas yang melakukan penelitian sebelumnya akan diurai oleh peneliti untuk melihat keterkaitan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Thirda Putra melakukan penelitian yang berjudul "*Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah*". Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thirda Putra mengatakan bahwa: Kegiatan supervisi sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru menjadi lebih profesional karena guru merupakan faktor penentu rendahnya mutu hasil pendidikan. Supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru dimulai dengan perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi, dan evaluasi pembelajaran. Adapun teknik yang dilakukan dengan menggunakan supervisi perorangan maupun berkelompok.²⁸

Perbedaan penelitian ini adalah dari segi variabel pengawasannya dimana sampel penelitian supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, adapun penulis meneliti pada pengawas sekolah. Selain itu dalam penelitian terdahulu sampel yang diteliti menyangkut supervisi pembelajaran dengan tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, sedangkan penulis pelaksanaan supervisi akademik dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dari segi pelaksanaan supervisi pembelajaran dilaksanakan tindakan kelas.

Persamaan antara penelitian ini dengan penulis lakukan sama-sama memfokuskan pada pelaksanaan supervisi.

Ali Supangat melakukan penelitian yang berjudul "*Implemetasi*

²⁸ Thirda Putra, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka 2016.

Supervisi akademik Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru PAI Sekolah Dasar”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Supangat menyimpulkan bahwa: keberhasilan untuk meningkatkan kompetensi paedagogik guru tidak lepas dari peran pengawas dengan melakukan supervisi akademik yaitu dengan adanya pengawasan langsung dari pengawas seperti kehadiran, dedikasi kerja, kedisiplinan, membimbing, memotivasi, merupakan peran yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi guru. Dengan merujuk pada tupoksi dan pemenuhan syarat formal administrasi yaitu pengawas menyiapkan prota, prosem, perangkat supervisi melakukan pertemuan dengan guru, kunjungan kelas, berdiskusi hasil pembelajaran, membuat laporan.²⁹

Perbedaan penelitian ini adalah dari segi variabel pengawasannya dimana sampel penelitian supervisi dilakukan oleh pengawas PAI yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, adapun penulis meneliti pada pengawas Madrasah naungan Kementerian Agama. Selain itu dalam penelitian terdahulu sampel yang diteliti menyangkut peningkatan kompetensi paedagogik guru, sedangkan penulis pelaksanaan supervisi menyangkut kinerja guru.

Persamaan antara penelitian ini dengan penulis lakukan sama-sama memfokuskan pada pelaksanaan supervisi.

Siti Muriah melakukan penelitian yang berjudul “*Peran Supervisi*

²⁹ Ali Supangat, *Implementasi Supervisi Akademik Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru PAI Sekolah Dasar*. Tesis. IAIN SALATIGA, 2016.

dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam” Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Muriah menyimpulkan bahwa: Untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam peran supervisi pendidikan tidak boleh diabaikan. Sebab supervisi merupakan hal yang signifikan dalam mewujudkan mutu tersebut. Supervisor (pengawas, kepala sekolah/madrasah) harus mempunyai kepiawaian dan keseriusan dalam mensupervisi lembaga pendidikan Islam dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan Islam.³⁰

Persamaan antara penelitian ini dengan penulis lakukan sama-sama memfokuskan pada pelaksanaan supervisi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siti Muriah memiliki perbedaan dari segi objek penelitian yang membahas tentang peningkatan mutu pendidikan Islam melalui supervisi, sedangkan penulis menyangkut peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi. Dari segi pelaksanaan supervisi pembelajaran dilaksanakan tindakan kelas.

Tiga penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, peneliti dalam penelitian ini tidak menemukan penelitian yang sama dengan judul penelitian tersebut, hanya saja peneliti menemukan data yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian terdahulu berbeda secara substansial dengan penelitian yang peneliti lakukan, baik kontennya, lokasinya, maupun objeknya.

³⁰ Siti Muriah, *Peran Supervisi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, Journal of Education, Dinamika Ilmu. 2017.