

BAB II

EVALUASI KINERJA PENGAWAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

A. Evaluasi

1. Pengertian Evaluasi

Sebelum menjelaskan tentang evaluasi pengawasan tentunya kita harus mengetahui landasan yuridis yang menjadi dasar pentingnya kegiatan supervisi pengawasan di tingkat satuan pendidikan. Landasan yuridis tersebut diantaranya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang System Pendidikan Nasional: bahwa system pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan local, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen: Bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan local, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

c. Permendiknas No 12 Tahun 2007 tentang kualifikasi pengawas. Adapun Kualifikasi pengawas Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), dan sekolah menengah kejuruan/madrasah Aliyah Kejuruan SMK/MAK adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pendidikan minimum Magister (S2) atau kependidikan dengan berbasis sarjana (S1), dalam rumpun yang relevan pada perguruan tinggi.
2. Guru SMA/MA bersertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA dengan pengalaman kerja minimum delapan tahun di SMA/MA atau kepala sekolah SMA/MA dengan pengalaman kerja minimum 4 tahun untuk menjadi pengawas SMA/MA
3. Memiliki pangkat minimal Penata golongan ruang III/c
4. Berusia maksimal 50 tahun sejak diangkat sebagai pengawassatuan pendidikan.
5. Pernah menyandang predikat guru atau kepala sekolah berprestasi
6. Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan
7. Menempuh pendidikan profesi pengawas.¹

¹Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengawas* (Bandung: Yrama Widya, 2010), hlm. 25.

Kata Evaluasi berasal dari bahasa Inggris yakni *evaluation*. Bila diterjemahkan *evaluation* dalam kamus bahasa Indonesia maka ditemukan yang berarti penilaian.² Stufflebeam dalam Daryanto mengatakan, “*Evaluation is the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives*” Artinya : Evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh dan menyajikan informasi yang berguna untuk menilai alternative keputusan.³

Dalam bahasan lain banyak sekali para ahli yang mengemukakan arti dan makna evaluasi berikut yang dikemukakan Cross dalam Sukardi mengatakan “*Evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved*” Artinya : Evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, dimana satu tujuan telah dapat dicapai.⁴

Jika penilaian diaplikasikan dalam dunia pendidikan menurut Ramayulis, makna sesungguhnya adalah memberikan muatan nilai dalam ontologi dan epistemologi pendidikan, dan mengarahkan prosesnya agar tetap mengacu pada nilai. Dengan pemaknaan ini maka proses penilaian bukan bertumpu di awal dan akhir kegiatan pendidikan saja, akan tetapi selama proses pendidikan berlangsung.⁵ Dari definisi lain Bloom dalam Daryanto mengatakan “*Evaluation,*

²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 1997. hlm. 57

³Daryanto, *Evaluasi Pendidikan Cet- 8*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2014), hlm. 2.

⁴ Sukardi, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 1.

⁵Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2002), hlm. 196.

as we see it, is the systematic collection of evidence to determine whether in fact certain changes are taking place in the learners as well as to determine the amount or degree of change in individual students. Artinya ; Evaluasi, sebagaimana kita lihat, adalah pengumpulan kenyataan secara sistematis untuk menetapkan apakah dalam kenyataan terjadi perubahan dalam diri siswa dan menetapkan sejauhmana tingkat perubahan dalam pribadi siswa.⁶

Dalam pengertian lain evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan.⁷ Evaluasi adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.⁸

Pendapat di atas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya menurut rencana, sehingga diperoleh informasi mengenai nilai atau manfaat hasil tersebut, serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan di dalamnya.

Evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu:

⁶ Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, hlm. 1.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar supervisi* (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hlm. 1.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), hlm. 5.

1. Fokus nilai. Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program.
2. Interdependensi Fakta-Nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik "fakta" maupun "nilai".
3. Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan.
4. Dualitas nilai. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara.

Gambar 1.2 Tujuan Evaluasi

		K e	
		t e	
R e		p a	
s p		t a	E v
o s i		n	E a l
v i t	E f i		e u a
a s	s i e		t i v
	n s i		i t a
			s

Berdasarkan penjelasan di atas, karakteristik evaluasi terdiri dari empat karakter. Yang *pertama* yaitu fokus nilai, karena evaluasi adalah penilaian dari suatu kebijakan dalam ketepatan pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan. *Kedua* yaitu interdependensi fakta-nilai, karena untuk menentukan nilai dari suatu kebijakan bukan hanya dilihat dari tingkat kinerja tetapi juga dilihat dari bukti atau fakta bahwa kebijakan dapat memecahkan masalah tertentu. *Ketiga* yaitu orientasi masa kini dan masa lampau, karena tuntutan evaluatif diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu sehingga hasil evaluasi dapat dibandingkan nilai dari kebijakan tersebut. *Keempat* yaitu dualitas nilai, karena nilai-nilai dari evaluasi mempunyai arti ganda baik rekomendasi sejauh berkenaan dengan nilai yang ada maupun nilai yang diperlukan dalam mempengaruhi pencapaian tujuan.

Tabel. 2.1
Kreteria Evaluasi

Tipe Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?	Pelayanan
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan?	Hasil dan seberapa manfaatnya

Resposivitas	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?	Konsistensi dengan keadaan sebenarnya
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau?	Program harus terus merata dan efisien

2. Fungsi Evaluasi

Evaluasi mempunyai beberapa fungsi yaitu :

- a. Memberi informasi yang valid mengenai kinerja kebijakan, program dan kegiatan, yaitu mengenai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai. Dengan evaluasi dapat diungkapkan mengenai pencapaian suatu tujuan, sasaran dan target tertentu.
- b. Memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
- c. Memberi sumbangan pada aplikasi metode analisis kebijakan, termasuk perumusan masalah dan rekomendasinya. Informasi mengenai tidak memadainya suatu kinerja kebijakan, program dan kegiatan memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan, program dan kegiatan. Evaluasi dapat pula menyumbangkan rekomendasi bagi pendefinisian alternatif kebijakan, yang bermanfaat untuk mengganti kebijakan yang berlaku dengan alternatif kebijakan yang lain.⁹

3. Pengertian Evaluasi Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.¹⁰ Kemudian menurut

⁹Hamid Hasan. *Evaluasi Kebijakan Kurikulum*. (Bandung: 2008. Remaja Rosdakarya). hlm.17

pendapat lain kata kinerja dan prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *Performance*.¹¹

Evaluasi kinerja disebut juga "*Performance evaluation*" atau "*Performance appraisal*". *Appraisal* berasal dari kata Latin "*appratiare*" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah "penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya."¹²

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika.¹³

10Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja kariawan* (Yogyakarta: BPFE,1999), hlm. 2.

11Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendidikan Perilaku*,(Jakarta: Raja Grafindo Perkasa,2001), hlm. 11.

12Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja kariawan*. hlm. 21

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”

Menurut Suyadi, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dengan sesuai dengan moral dan etika.¹⁴

Kemudian Menurut Hamalik bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.¹⁵

13Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 50.

14Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 209

15 Oemar Hamalik, *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 18.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ada.

Secara sederhana kemampuan seseorang dapat di lihat dari keahlian atau skill yang di milikinya. Keahlian tersebut di pengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman, semakin bertambah keahliannya, namun motivasi seseorang untuk belajar sambil bekerja merupakan factor lain yang menenukan keunggulannya. Dengan kata lain bila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk belajar, maka skillnya tidak akan bertambah.

Selain hal tersebut aspek penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah indicator kinerja. Sebagaimana Sudarmanto mengutip dari John Miner mengenai indicator kerja bahwa ada 4 dimensi yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang menghasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.¹⁶

¹⁶Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Demensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasiet1* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 11-19.

Dari uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan ungkapan kemampuan melalui unjuk kerja yang di landasi oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Adapun indikatornya dapat di lihat dari pelaksanaan tugasnya, peilakunya, cirri-ciri individu yang tercermin melaluai sikap, persepsinya dan sebagainya. Atau dapat di lihat dari kualitas, kuantitas, efesiensi penggunaan waktu dan kerjasama dengan orang lain.

Maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja seseorang bila dibandingkan dengan serangkaian standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi informasi yang telah diberikan oleh pimpinan atau atasan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik pekerja atau orang yang bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan orang yang memiliki informasi agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan programnya, dari sana kinerja itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan orang lain selaku penilai.

4. Fungsi Evaluasi Kerja

- Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan dalam evaluasi kinerja sumber daya manusia sebagai berikut :
1. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
 2. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi

kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.

3. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
4. Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip manajemen by objectives, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
5. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.
6. Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier.

Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya.¹⁷

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang digunakan untuk menilai kinerja aparatur, kalau dalam bahasan peneliti yaitu menilai kinerja pengawas PAI. Kemudian evaluasi kinerja untuk memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para pekerja untuk mencegah kinerja yang kurang baik sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para pekerja untuk menaikan standar kerja.

B. Pengawas

1. Pengertian Pengawas Pendidikan

Dilihat dari sudut etimologi supervisi berasal dari kata super dan vision yang masing-masing kata itu berarti atas dan penglihatan. Jadi secara etimologis, supervisi adalah penglihatan dari atas. Pengertian itu merupakan arti kiasan yang menggambarkan suatu posisi yang melihat berkedudukan lebih tinggi dari pada yang dilihat.¹⁸ Orang yang berfungsi member bantuan kepada guru-guru dalam menstimulir guru-guru ke arah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik kita sebut supervisor. Semua guru tetap pada statusnya sebagai

¹⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta : Salemba Empat. 2009). hlm. 24

¹⁸Subari, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 1.

guru, tetapi bila suatu saat dia berfungsi membantu guru untuk memecahkan masalah atau persoalan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka pada saat itu dia berfungsi sebagai supervisor.

Dalam bukunya Carter V. Good, *Dictionary of Education*, yang disitir oleh Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru mengatakan bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran.¹⁹

Menurut Ngalim Purwanto, Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.²⁰ Supervisi diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru, orang yang dipimpin agar menjadi guru (personil) yang cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pendidikan pada khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah.²¹

2. Tugas Pokok Pengawas

¹⁹Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan cet ke-1* (Surabaya :Usaha Nasional, 1981), hlm. 18.

²⁰Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 76.

Mengacu pada SK Menpan nomor 118 tahun 1996 tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya, Keputusan bersama Mendikbud nomor 03420/O/1996 dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 38 tahun 1996 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya, dapat dikemukakan tentang tugas pokok dan tanggung jawab pengawas sekolah yang meliputi:

1. Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan penugasannya pada TK, SD, SLB, SLTP dan SLTA.
2. Meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar/bimbingan dan hasil prestasi belajar/bimbingan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan tugas pokok di atas maka kegiatan yang dilakukan oleh pengawas antara lain:

1. Menyusun program kerja kepengawasan untuk setiap semester dan setiap tahunnya pada sekolah yang dibinanya.
2. Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
3. Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya pendidikan, proses pembelajaran/bimbingan, lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar/bimbingan siswa.

²¹Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan cetakan Ke 1* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1989), hlm. 109.

4. Melaksanakan analisis komprehensif hasil analisis berbagai faktor sumber daya pendidikan sebagai bahan untuk melakukan inovasi sekolah.
5. Memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru tentang proses pembelajaran/bimbingan yang bermutu untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar/ bimbingan siswa.
6. Melaksanakan penilaian dan monitoring penyelenggaraan pendidikan di sekolah binaannya mulai dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan ujian sampai kepada pelepasan lulusan/pemberian ijazah.
7. Menyusun laporan hasil pengawasan di sekolah binaannya dan melaporkannya kepada Dinas Pendidikan, Komite Sekolah dan stakeholder lainnya.
8. Melaksanakan penilaian hasil pengawasan seluruh sekolah sebagai bahan kajian untuk menetapkan program kepengawasan semester berikutnya.
9. Memberikan bahan penilaian kepada sekolah dalam rangka akreditasi sekolah.
10. Memberikan saran dan pertimbangan kepada pihak sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi sekolah berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan.²²

Dengan adanya tugas pokok di atas pengawas dapat melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang sudah tertera dan bertanggung jawab dengan tugas yang diamanahkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru

²²Petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud nomor 020/U/1998.

dalam kegiatan belajar mengajar. Supervisi akademik dalam rangka menegakkan sistem penjaminan mutu pada penerapan standar nasional pendidikan menjadi komponen penentu efektivitas pelaksanaan tugas pengawas. Supervisi Akademik dapat sekolah gunakan sebagai perangkat evaluasi diri sekolah yang selanjutnya menjadi bahan pertimbangan pengawas.²³

Instrumen itu dikembangkan untuk mengevaluasi kinerja pendidik melalui pelaksanaan tugas pengawas dalam memantau secara intensif proses pembelajaran pada lembaga pendidikan, yang ditindak lanjuti dengan *pemberian feed back*. *Feed back* demikian penting sebagai pengarah tindak lanjut perbaikan mutu berkelanjutan. Dalam menjalankan fungsi supervisor perbaikan mutu akademik, pengawas melakukan pemantauan atau observasi, pembinaan, dan penilaian kinerja dalam penerapan standar isi, proses, penilaian, dan SKL. Pada supervisi akademik terdapat dua dimensi kegiatan yang dapat disupervisi yaitu dimensi manajerial dan pedagogis.

Pada dimensi manajerial, kegiatan pemantauan, pembinaan, dan penilaian penerapan delapan standar nasional pendidikan berurusan dengan langkah perencanaan, pelaksanaan, pemantauan mutu pelaksanaan, dan perbaikan kegiatan berkelanjutan mengenai kegiatan pembelajaran.

Pemantauan, pembinaan, dan penilaian dalam menerapkan delapan standar pendidikan nasional dari sisi akademik menyangkut bagaimana pendidik

23 Guru Pembaharu.com, *Supervisi Akademik*, 2016 diakses tanggal 01 Februari 2016.

memfasilitasi siswa belajar. Hal ini berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan pendidik dalam memfasilitasi siswa belajar. Mengukur pemahaman konsep pedagogis dalam perencanaan belajar, pelaksanaan, dan evaluasi.

3. Perencanaan Program Kerja Pengawas

Kegiatan pembelajaran yang baik senantiasa berawal dari rencana yang matang. Perencanaan yang matang akan menunjukkan hasil yang optimal dalam pembelajaran. Perencanaan kerja merupakan proses penyusunan sesuatu yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pelaksanaan perencanaan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan. Namun yang lebih utama adalah perencanaan yang dibuat harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran.

Begitu pula dengan perencanaan pembelajaran, yang direncanakan harus sesuai dengan target pendidikan. Guru sebagai subjek dalam membuat perencanaan pembelajaran harus dapat menyusun berbagai program pengajaran sesuai pendekatan dan metode yang akan di gunakan.²⁴

Dalam konteks desentralisasi pendidikan seiring perwujudan pemerataan hasil pendidikan yang bermutu, diperlukan standar kompetensi mata pelajaran yang dapat dipertanggung jawabkan dalam konteks lokal, nasional dan global. Secara umum guru itu harus memenuhi dua kategori, yaitu memiliki *capability* dan *loyalty*, yakni guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang

24Abdul Majid dan Dian Andayani, hlm.91.

ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, dari mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi, dan memiliki loyalitas keguruan, yakni loyal terhadap tugas-tugas keguruan yang tidak semata didalam kelas, tapi sebelum dan sesudah kelas.²⁵

Agama Islam sebagai bidang studi, sebenarnya dapat diajarkan sebagaimana mata pelajaran lainnya. Harus dikatakan memang ada sedikit perbedaannya dengan bidang studi lain. Perbedaan itu ialah adanya bagian-bagian yang amat sulit diajarkan dan amat sulit di evaluasi. Jadi, perbedaan itu hanyalah perbedaan gradual, bukan perbedaan esensial.

Beberapa prinsip yang perlu diterapkan diterapkan dalam membuat persiapan mengajar :

1. Memahami tujuan pendidikan.
2. Menguasai bahan ajar.
3. Memahami teori-teori pendidikan selain teori pengajaran.
4. Memahami prinsip-prinsip mengajar.
5. Memahami metode-metode mengajar.
6. Memahami teori-teori belajar.
7. Memahami beberapa model pengajaran yang penting.
8. Memahami prinsip-prinsip evaluasi.
9. Memahami langkah-langkah membuat lesson plan.

²⁵Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta : Kencana, 2004), hlm. 112.

Langkah-langkah yang harus dipersiapkan dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:²⁶

a. Analisis Hari Efektif dan analisis Program Pembelajaran

Untuk mengawali kegiatan penyusunan program pembelajaran, guru perlu membuat analisis hari efektif selama satu semester. Dari hasil analisis hari efektif akan diketahui jumlah hari efektif dan hari libur tiap pekan atau tiap bulan sehingga memudahkan penyusunan program pembelajaran selama satu semester. Dasar pembuatan analisis hari efektif adalah kalender pendidikan dan kalender umum. Berdasarkan analisis hari efektif tersebut dapat disusun analisis program pembelajaran.

b. Membuat Program Tahunan, Program Semester dan Program Tagihan

Program Tahunan

Penyusunan progra pembelajaran selama tahun pelajaran dimaksudkan agar keutuhan dan kesinambungan program pembelajaran atau topik pembelajaran yang akan dilaksanakandalam dua semester tetap terjaga.

Program Semester

Penyusunan program semester didasarkan pada hasil anlisis hari efektif dan program pembelajaran tahunan.

Program Tagihan

Sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran, tagihan merupakan tuntutan kegiatan yang harus dilakukan atau ditampilkan siswa. Jenis tagihan dapat

26 Siti Kusriani.dkk, hlm. 130-139.

berbentuk ujian lisan, tulis, dan penampilan yang berupa kuis, tes lisan, tugas individu, tugas kelompok, unjukkerja, praktek, penampilan, atau porto folio.

c. Menyusun Silabus

Silabus diartikan sebagai garis besar, ringkasan, ikhtisar, atau pokok-pokok isi atau materi pelajaran. Silabus merupakan penjabaran dari standard kompetensi, kompetensi dasar yang ingin dicapai, dan pokok-pokok serta uraian materi yang perlu dipelajari siswa dalam rangka mencapai standard kompetensi dan kompetensi dasar.

d. Menyusun Rencana Pembelajaran

Kalau penyusunan silabus bisa dilakukan oleh tim guru atau tim ahli mata pelajaran, maka rencana pembelajaran seyogyanya disusun oleh guru sebelum melakukan kegiatan pembelajaran. Rencana pembelajaran bersifat khusus dan kondisional, dimanasetiap sekolah tidak sama kondisi siswa dan sarana prasarana sumber belajarnya. Karena itu, penyusunan rencana pembelajaran didasarkan pada silabus dan kondisi pembelajaran agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung sesuai harapan.

e. Penilaian Pembelajaran

Penilaian merupakan tindakan atau proses untuk menentukan nilai terhadap sesuatu. Penilaian merupakan proses yang harus dilakukan oleh guru dalam rangkaian kegiatan pembelajaran. Prinsip penilaian antara lain Valid, mendidik, berorientasi pada kompetensi, adil dan objektif, terbuka, berkesinambungan, menyeluruh, bermakna.

Kegiatan yang harus dilakukan perancang pembelajaran Pendidikan Agama Islam yang mengikuti model Kemp adalah sebagai berikut :²⁷

- a. Perkirakan kebutuhan PAI (learning needs) untuk merancang program pembelajaran; nyatakan tujuan, kendala, dan prioritas yang harus dipelajari.
- b. Pilih dan tetapkan pokok bahasan atau tugas-tugas pembelajaran PAI untuk dilaksanakan dan tujuan umum PAI yang akan dicapai.
- c. Teliti dan identifikasi karakteristik peserta didik yang perlu mendapat perhatian selama perencanaan pengembangan pembelajaran PAI.
- d. Tentukan isi pembelajaran PAI dan uraikan unsur tugas yang berkaitan dengan tujuan PAI.
- e. Nyatakan tujuan khusus belajar PAI yang akan dicapai dari segi isi pelajaran dan unsur tugas.
- f. Rancanglah kegiatan-kegiatan belajar mengajar PAI untuk mencapai tujuan PAI yang sudah dinyatakan.
- g. Pilihlah sejumlah media untuk mendukung kegiatan pengajaran PAI.
- h. Rincikan pelayanan penunjang yang diperlukan untuk mengembangkandan melaksanakan semua kegiatan dan untuk memperoleh atau membuat bahan ajar PAI
- i. Kembangkan alat evaluasi hasil belajar PAI dan hasil programpengajaran PAI.

²⁷Muhaimin.dkk, hlm.223-224.

- j. Lakukan uji awal kepada peserta didik untuk mempelajari produk pembelajaran PAI yang anda kembangkan.

4. Tujuan Supervisi Pendidikan

Dalam melakukan suatu pekerjaan orang yang terlibat dalam pekerjaan itu harus mengetahui dengan jelas apakah tujuan pekerjaan itu, yaitu apa yang hendak dicapai. Di bidang pendidikan dan pengajaran seorang supervisor pendidikan harus mempunyai pengetahuan yang cukup jelas tentang apakah tujuan supervisi itu. Tujuan umum supervisi pendidikan adalah memperbaiki situasi belajar mengajar, baik belajar para siswa, maupun situasi mengajar guru.²⁸

Wiles dan W. H. Burton sebagaimana dikutip oleh Burhanuddin mengungkapkan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah membantu mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik. Tujuan supervisi pendidikan tidak lain adalah untuk meningkatkan pertumbuhan siswa dan dari sini sekaligus menyiapkan bagi perkembangan masyarakat.²⁹

Yushak Burhanuddin mengemukakan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut:

²⁸ Imam Soepandi, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta :Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan 1998), hlm. 65.

²⁹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), hlm. 29.

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar mengajar
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolahsesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telahditetapkan.
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil optimal
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.³⁰

Pelaksanaan supervisi dalam lapangan pendidikan pada dasarnya bertujuan memperbaiki proses belajar mengajar secara total.³¹ Dalam hal ini bahwa tujuan supervisi tidak hanya memperbaiki mutu mengajar guru, akan tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran pembelajaran, meningkatkan mutu pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan bimbingan dan pembinaan dalam pelaksanaan kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar dan teknik evaluasi pengajaran.

5. Fungsi Supervisi Pendidikan

³⁰ Yushak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*. Ke-3 (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm. 100.

³¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hlm. 77.

Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu proses kerjasama hanyalah merupakan cita-cita yang masih perlu diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang nyata. Begitu juga seorang supervisor dalam merealisasikan program supervisinya memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara sistematis.

Menurut W. H. Burton dan Leo J. Bruckner sebagaimana dikutip oleh Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa fungsi utama supervisi adalah menilai dan memperbaiki factor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik.³²

Menurut Swearingen, yang dikutip oleh Sahertian terdapat 8 (*delapan*) hal yang menjadi fungsi supervisi pendidikan yakni:

- a. Mengkoordinasikan semua usaha sekolah
- b. Melengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
- e. Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- f. Menganalisis situasi belajar mengajar
- g. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf
- h. Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan mengajar guru-guru.³³

Sesuai dengan fungsinya, supervisi harus bisa mengkoordinasikan semua usaha-usaha yang ada di lingkungan sekolah. Ia bias mencakup usaha setiap guru

³² Piet A. Sahertian, *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber daya Manusia, cet. Ke-2* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), hlm. 21.

³³ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hlm. 25.

dalam mengaktualisasikan diri dan ikut memperbaiki keadaan sekolah. Usaha-usaha tersebut baik di bidang administrasi maupun edukatif, membutuhkan keterampilan supervisor untuk mengkoordinasikannya, agar terpadu dengan sasaran yang ingin dicapai. Oteng Sutisna mengemukakan beberapa fungsi supervisi:

- a. Sebagai penggerak perubahan
- b. Sebagai program pelayanan untuk memajukan pengajaran
- c. Sebagai keterampilan dalam hubungan manusia
- d. Sebagai kepemimpinan kooperatif.³⁴

Supervisi sebagai penggerak perubahan ditujukan untuk menghasilkan perubahan manusia kearah yang dikehendaki, kemudian kegiatan supervisi harus disusun dalam suatu program yang merupakan kesatuan yang direncanakan dengan teliti dan ditujukan kepada perbaikan pembelajaran. Terkait dengan itu, proses bimbingan dan pengendalian, supervisi pendidikan menghendaki agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, efektif dan optimal. Adapun indikasi lebih baik itu diantaranya adalah:

- a. Lebih mempercepat tercapainya tujuan
- b. Lebih memantapkan penguasaan materi
- c. Lebih menarik minat belajar siswa
- d. Lebih baik daya serapnya
- e. Lebih banyak jumlah siswa yang mencapai ketuntasan belajar
- f. Lebih mantap pengelolaan administrasinya
- g. Lebih mantap pemanfaatan media belajarnya.³⁵

³⁴Oteng Sutisna, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Dasar dan Teoritis Untuk Praktek Profesional, Edisi ke-5* (Bandung: Angkasa, 1989), hlm. 27.

³⁵ Departemen Agama RI, *Supervisi Madrasah Aliyah* (Jakarta :Direktorat Jenderal Pembinaan Lembaga Islam Proyek Pembinaan Perguruan Agama Islam Tingkat Menengah, 1998), hlm. 5.

Menurut Zakiyah Drajat ada tiga fungsi supervisor, yaitu fungsi kepemimpinan, fungsi pembinaan dan fungsi pengawasan.³⁶ Fungsi kepemimpinan kepala sekolah bertindak sebagai pencipta hubungan yang harmonis dikalangan guru-guru dan karyawan, pendorong bagi kepribadian guru dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan belajar, pelaksana dalam pengawasan, dan pelaksana dalam penempatan atau pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap guru dan karyawan.

Fungsi pembinaan berarti kepala sekolah meningkatkan kemampuan profesi guru dalam bidang pengajaran, bimbingan dan penyuluhan dalam bidang pengelolaan kelas. Sedangkan fungsi pengawasan diartikan sebagai membina pengertian melalui komunikasi dua arah lebih menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan program kerja.

Jadi dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa inti dari fungsi supervisi pendidikan adalah ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan pembelajaran.

6. Langkah Kegiatan Supervisi Akademik

Supervisi akademik dapat mengintegrasikan tiga tugas pokok pengawas yaitu memantau, membina, dan menilai. Pelaksanaan pemantauan meliputi tiga langkah utama yaitu (1) Pra-pemantauan (2) Pelaksanaan pemantauan (3) Refleksi dan Pembinaan.

³⁶ Zakiyah Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam cet ke-3* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 14.

Dalam melaksanakan ketiga langkah kegiatan pengawas hendaknya memperhatikan beberapa tips di bawah ini. Pra-pemantauan (Pertemuan awal). Menciptakan suasana akrab dengan pendidik.

- a. Membahas perangkat perencanaan pembelajaran yang telah pendidik buat memperhatikan :

SK/KD, Indikator pembelajaran, Tujuan pembelajaran, Penilaian.

Kemudian ketahap berikutnya yakni :

1. Memperhatikan sumber belajar yang pendidik gunakan.
2. Memperhatikan perangkat alat peraga
3. Memperhatikan perangkat administrasi pembelajaran seperti bukunilai siswa.
4. Produk belajar siswa di samping nilai akademik.
5. Membuat kesepakatan tentang masalah yang pendidik hadapidalam meningkatkan efektivitas penerapan rencana pembelajaran.
6. Membuat kesepakatan tentang fokus pemantauan.
7. Membahas instrumen yang akan digunakan.
8. Menyetujui tujuan dan target yang hendak diwujudkan melalui kegiatan pemantauan.
- b. Pemantauan (Pengamatan Pembelajaran) dengan tahapan :
 1. Menempatkan diri pada posisi yang tidak mengganggu proses pembelajaran.
 2. Menyiapkan perangkat instrumen yang telah disepakati.
 3. Menyiapkan catatan
 4. Memperhatikan strategi pengelolaan kelas, meliputi, penyiapan siswa belajar, disiplin, pengelompokan, penguatan, motivasi dsb.
 5. Mencatat hal-hal yang unggul selama proses pembelajaran berlangsung
 6. Mencatat bagian-bagian yang perlu perbaikan lebih lanjut
 7. Memperhatikan aktivitas siswa belajar dan pendidik mengajar
 8. Memperhatikan efektivitas strategi pembelajaran
 9. Memperhatikan penggunaan sumber belajar dan alat bantu ajar
 10. Memperhatikan pelaksanaan penilaian proses dan hasil belajar.

