

## **BAB 2**

### **SUPERVISI PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

#### **Supervisi Pendidikan**

##### *Pengertian Supervisi*

Ditinjau dari sudut etimologi “supervisi” berasal dari kata “super” dan “vision” yang masing-masing kata itu berarti atas dan penglihatan. Jadi secara etimologi supervisi berarti penglihatan dari atas (Subari 1994, hlm1). Supervisi biasanya digunakan sebagai istilah pengawasan. Hendyat Soetopo mengungkapkan bahwa pengawas dapat mengandung arti beragam di dalamnya dapat berisi inspeksi, control dan evaluasi dalam proses manajemen. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen (Hendayat Soetopo 2001, hlm 75). Lebih lanjut diungkapkan bahwa dalam istilah manajemen, pengawasan lebih banyak diterjemahkan dari “*controlling*” dalam Inggris daripada “*inspecting*” dan “*evaluating*” disamping control itu sendiri (Hendayat Soetopo 2001, hlm 75). Oleh N.A. Ametembun diungkapkan bahwa istilah supervisi diambil dari perkataan Inggris “*supervision*” artinya pengawasan N.A Ametembun (1981, hlm 1).

Secara terminology selain pengertian dari kata supervisi sendiri, juga arti supervisi dipakai sebagai supervisi pengajaran atau supervisi pendidikan. Penggantian kata supervisi dengan pengajaran atau pendidikan memfokuskan kegiatan supervisi kepada kegiatan pengajaran dalam proses pembelajaran. Dari sudut ini dapat juga diungkapkan definisi dari berbagai para ahli. Glickman (1981) mengungkapkan bahwa supervisi pengajaran adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran (Ibrahim, Bafadal 1992, hlm 2).

Pengawasan, melayani serta mengelola dalam supervisi erat hubungannya dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dalam pandangan al-Qur`an bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakatnya, tetapi merupakan ikatan .perjanjian antara dia dengan Allah swt

Dalam Q. S. Al-Baqarah (2) ayat 124 Allah Swt berfirman :

إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ لِي آيَاتٍ ۖ إِنَّكَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ  
 إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ لِي آيَاتٍ ۖ إِنَّكَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ  
 (البقرة / ٦ : ١٢٤ )

*"Dan ingatlah ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat perintah dan larangan (amanat), lalu Ibrahim melaksanakannya dengan baik. Allah berfirman: Sesungguhnya Aku akan menjadikan engkau pemimpin bagi manusia. Ibrahim bertanya: Dan dari keturunanku juga (dijadikan pemimpin)? Allah swt menjawab: Janji (amanat)Ku ini tidak (berhak)diperoleh orang zalim".*

Kepemimpinan adalah amanah, titipan Allah swt, bukan sesuatu yang diminta apalagi dikejar dan diperebutkan. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Bukan sebaliknya, digunakan sebagai peluang untuk memperkaya diri, bertindak zalim dan sewenang-wenang. Balasan dan upah seorang pemimpin sesungguhnya hanya dari Allah swt di akhirat kelak, bukan kekayaan dan kemewahan di dunia.

Tanggung jawab seorang pemimpin sama halnya dalam supervisi sebagaimana dalam hadits :

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

(رواه البخارى ومسلم)

*Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (Bukhari, Muslim)*

Pada dasarnya, hadits di atas berbicara tentang etika kepemimpinan dalam Islam.

Dalam hadits ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggun jawab. Semua orang yang hidup di muka bumi ini disebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri. Seorang suami bertanggung jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggung jawab kepada anak-anaknya, seorang majikan bertanggung jawab kepada pekerjanya, seorang atasan bertanggung jawab kepada bawahannya, dan seorang presiden, bupati, gubernur bertanggung jawab kepada rakyat yang dipimpinnya, begitu pula seorang supervisor yang bertanggung jawab dengan tugasnya .

Akan tetapi, tanggung jawab di sini bukan semata-mata bermakna melaksanakan tugas lalu setelah itu selesai dan tidak menyisakan dampak (atsar) bagi yang dipimpin. Melainkan lebih dari itu, yang dimaksud tanggung jawab di sini adalah lebih berarti upaya seorang pemimpin untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pihak yang dipimpin.

Karena itu seorang supervisor seharusnya memberikan bantuan, pelayanan dan pembinaan serta mencarikan sesuatu yang berharga bagi bawahannya juga jalan keluar bila ada masalah yang ada. Singkatnya, seorang supervisor bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan, keberhasilan bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian dari pengertian tersebut di atas, tentunya supervisi sangat punya peran yang strategis dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas dari sudut organisasi atau kegiatan. Hal ini sebagaimana penjelasan kerangka berpikir yang digunakan sebagai berikut :

Sergiovani (1987) menyebutkan bahwa ada tiga fungsi supervisi pendidikan di sekolah, yaitu :

“(a) fungsi pengembangan, berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat meningkatkan ketrampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran, (b) fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru, (c) dengan fungsi control, berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, memungkinkan supervisor melaksanakan control terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru (Ibrahim Bafadal, hlm 46).

N.A. Ametembun mengungkapkan, bahwa setelah menelaah berbagai definisi supervisi, maka dapat merumuskan supervisi pendidikan sebagai :

“Pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan termasuk pengajaran pada umumnya dan meningkatkan mutu mengajar dan belajar pada khususnya (N.A Ametembun, hlm 6).

Ibrahim Bafadal mengungkapkan, bahwa ada tiga konsep (kunci) dalam pengertian supervisi pengajaran, yaitu :

“*Pertama* supervisi pengajaran harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses belajar mengajar, *Kedua*, perilaku supervisi dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial sehingga jelas kapan mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut, dan *Ketiga*, tujuan akhir supervisi pengajaran adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya ( Ibrahim Bafadal, hlm 4).

### *Tujuan Supervisi Pengajaran*

Supervisi pendidikan berfungsi untuk mengontrol dan menilai semua komponen-komponen yang terkait dalam dunia pendidikan. Ruang lingkup supervisi begitu luas, sehingga dengan adanya supervisi dimungkinkan peningkatan kerja pada semua sistem dan terbentuknya pendidikan yang berkualitas serta meningkatkan peran guru sebagai tenaga edukatif agar lebih bertanggung jawab.

### *Fungsi Supervisi*

Bila ditinjau dari supervisi pendidikan telah dipahami, bahwa seorang supervisor perlu juga memahami dengan jelas tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan kepadanya dalam usaha ke arah tercapainya tujuan. Untuk itu, di bawah ini di kemukakan fungsi utama yang merupakan tugas pokok seorang supervisor di bidang pendidikan menurut Amatebun (1981, hlm 42-46) sebagai berikut :

1. Penelitian, untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang suatu situasi pendidikan, maka perlu diadakan penelitian yang seksama terhadap situasi itu. inilah fungsi pertama supervisor pendidikan sebagai peneliti. Proses suatu penelitian ilmiah meliputi :
  - 1) Merumuskan pokok masalah yang akan diselidiki.
  - 2) Pengumpulan data. Data itu berupa faktual atau berupa opini (pendapat atau tanggapan) orang-orang yang disupervisi. Pengumpulan data dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dan sebagainya.
  - 3) Pengolahan data, meliputi; koreksi, memeriksa data apakah memenuhi syarat atau tidak, koreksi yaitu memilih data mana yang sesuai dan mana yang tidak sesuai, klasifikasi, yaitu menggolong-golongkan data yang sejenis dengan kriteria yang telah ditetapkan menurut jenis kelamin, umur, ijazah dan

sebagainya, komparasi, yaitu membandingkan kelompok yang satu dengan lainnya, dan interpretasi, yaitu menafsirkan hasil pengolahan itu.

- 4) Konklusi hasil penelitian, pada akhirnya supervisor dapat menarik kesimpulan terhadap hasil-hasil penelitian yang diperoleh guna mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka perbaikan atau peningkatan situasi tersebut.
- 5) Penilaian, supervisor dalam hal ini dapat menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian yang diselidiki, kesimpulan itu berupa tanggapan terhadap masalah atau situasi yang diselidiki itu dan terus melakukan penilaian. Fungsi penilaian atau evaluasi dalam hal ini adalah lebih menitikberatkan pada aspek-aspek positif (kebaikan-kebaikan) dari aspek-aspek negatif.
- 6) Perbaikan, dari hasil penelitian itu, supervisor dapat mengetahui bagaimana keadaan suatu situasi pendidikan/pengajaran pada umumnya dan situasi pendidikan dan pengajaran pada khususnya, serta segala fasilitas dan daya upaya dipergunakan, apakah baik atau buruk, memuaskan atau tidak, mengalami kemajuan atau kemunduran, atau mengalami kemacetan dan sebagainya.
- 7) Peningkatan, bagaimana dengan situasi yang sudah baik, sudah memuaskan, telah mengalami kemajuan itu. situasi yang demikian harus ditingkatkan atau dikembangkan agar apa yang sudah memuaskan itu supaya lebih memuaskan lagi.

#### *Prinsip-prinsip Supervisi Pengajaran*

Pelaksanaan supervisi pengajaran memiliki prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip supervisi itu, oleh Hendyat Soetopo menyebutkan tujuh prinsip supervisi menurut Hendyat Soetopo (2001, hlm 77), diantaranya:

1. Prinsip organisasional, artinya pengawasan dapat dilakukan dalam kerangka struktur organisasi yang melingkupinya.
2. Prinsip perbaikan, artinya pengawasan berusaha mengetahui kelemahan atau kekurangan, kemudian dicari jalan pemecahan agar manajemen dapat berjalan sesuai dengan standar dan organisasi dapat mencapai tujuan.
3. Prinsip komunikasi, artinya pengawasan dilakukan untuk membina sistem kerjasama antara atasan dan bawahan, membina hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam proses pelaksanaan pengelolaan organisasi.
4. Prinsip pencegahan, artinya pengawasan dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam mengelola komponen-komponen organisasi.
5. Prinsip pengendalian, artinya pengawasan dilakukan agar semua proses manajemen berada pada rel yang telah digariskan sebelumnya. Dalam hal ini, prinsip efisien, efektif dalam manajemen menjadi ukuran.
6. Prinsip objektif, artinya pengawasan dilakukan berdasarkan data nyata di lapangan tanpa menggunakan penilaian dan tafsiran subjektif pengawas.
7. Prinsip kontinuitas, artinya pengawasan dilakukan secara terus menerus baik selama berlangsung proses pelaksanaan maupun setelah pelaksanaan kerja.

#### *Teknik/Metode Supervisi/Pengawasan*

Kita banyak mengenal teknik-teknik supervisi pendidikan berdasarkan berbagai referensi. Oleh karena itu, ada teknik-teknik supervisi yang dikemukakan berdasarkan para ahli. B. Suryobroto mengungkapkan bahwa teknik-teknik supervisi itu adalah :

- a. Kunjungan kelas. Teknik kunjungan kelas ini dapat dilakukan dengan cara diberitahukan, mungkin juga kunjungan karena undangan guru.

- b. Observasi kelas. Kegiatan yang diobservasi adalah usaha kegiatan murid dan guru dalam proses belajar mengajar, cara menggunakan media pengajaran agar tujuan pengajaran dapat tercapai, cara mengorganisir kegiatan belajar mengajar dan faktor penunjang lainnya.
- c. Percakapan dari kegiatan guru, mendorong guru mengatasi kelemahan dalam mengajar dan mengurangi keraguan guru dalam menghadapi masalah-masalah pada waktu mengajar.
- d. Saling kunjung-mengunjungi. Setiap guru mengunjungi rekannya yang sedang mengajar untuk menambah pengalaman, dan seorang guru atau beberapa orang guru mengikuti rekan lainnya yang sedang memberi pelajaran.
- e. Musyawarah, rapat, lokakarya dan karyawisata.
- f. Brosur, pengumuman, edaran dan memanfaatkan mass media.
- g. Penyediaan perpustakaan jabatan untuk guru.
- h. Penyediaan instrument supervisi untuk menilai diri sendiri (B. Simandjuntak 1986, hlm 117).

Piet A. Sahertian dkk menyebutkan bahwa teknik supervisi pendidikan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu (1) teknik supervisi yang bersifat individu dan (2) teknik supervisi yang bersifat kelompok ( B. Simandjuntak , hlm 180), diuraikan sebagai berikut :

- a. Teknik supervisi yang bersifat individu, meliputi :
  - 1) Kunjungan ke kelas (*classroom visitation*)
  - 2) Observasi kelas (*classroom observation*)
  - 3) Percakapan pribadi (*individual conference*)
  - 4) Saling mengunjungi kelas (*intervisitation*)
  - 5) Menilai diri sendiri (*self evaluation check list*)



- b. Teknik-teknik supervisi yang bersifat kelompok, meliputi :
- 1) Pertemuan orientasi bagi guru baru
  - 2) Panitia penyelenggara
  - 3) Rapat guru
  - 4) Studi kelompok antara guru
  - 5) Diskusi sebagai proses kelompok
  - 6) Tukar-menukar pengalaman
  - 7) Lokakarya
  - 8) Diskusi
  - 9) Seminar
  - 10) Simposium
  - 11) *Demonstration teaching*
  - 12) Perpustakaan jabatan
  - 13) Bulletin supervisi
  - 14) Membaca langsung
  - 15) Mengikuti kursus
  - 16) Organisasi jabatan
  - 17) *Curriculum laboratory*
  - 18) Perjalanan sekolah untuk staf sekolah

Di sisi lain, Hendyat Soetopo menyebutkan beberapa cara pengawasan yang dapat dilakukan, antara lain (1) melalui penelitian yang dirancang secara khusus, (2) kunjungan dan pengamatan langsung ditempat berlangsungnya kegiatan, (3) penilaian laporan berkala, (4) wawancara, dan (5) angket dan sejenisnya (Hendayat soetopo 2001, hlm 80).

*Macam-macam Supervisi*

Hendyat Soetopo dalam bahan kuliah manajemen pendidikan pada Pascasarjana UIN Malang mengungkapkan bahwa pengawasan dapat dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain :

1. Berdasarkan sudut pandang organisasi, dibagi menjadi :
  - 1) Pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap unit-unit kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, misalnya Kandepdiknas Kotamadya/Kabupaten, Kanwil, dan Inspektorat di Depdiknas mengawasi sekolah, perguruan tinggi dan jajaran Depdiknas.
  - 2) Pengawasan Ekstern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pihak jajaran organisasi, misalnya BPK memeriksa pelaksanaan anggaran di Kanwil, Depdiknas.
2. Berdasarkan sudut pandang waktunya, pengawasannya dibagi menjadi :
  - 1) Pengawasan kontinyu, artinya pengawasan yang dilakukan secara terus menerus selama berlangsungnya kegiatan. Hal ini dilakukan oleh pengawas sebagai kegiatan rutin sehari-hari.
  - 2) Pengawasan berkala, yaitu pengawasan yang dilakukan setiap jangka waktu tertentu, misalnya bulanan, dwiwulan, triwulan, dan seterusnya.
  - 3) Pengawasan temporer, artinya pengawasan dilakukan sewaktu-waktu berdasarkan keperluan.
3. Berdasarkan sudut pandang substansinya, pengawasan dibagi menjadi :
  - 1) Pengawasan bidang personil (ketenagaan)
  - 2) Pengawasan dibidang sarana dan prasarana
  - 3) Pengawasan bidang akademik, termasuk kurikulum
  - 4) Pengawasan bidang operasional/proses kerja

- 5) Pengawasan bidang kesiswaan
- 6) Pengawasan dibidang keuangan
- 7) Pengawasan bidang hubungan dengan masyarakat.

Pengawasan dilakukan untuk mencari sasaran yang mengarah pada dimensi.

- a. Kuantitatif, yaitu pengawasan ditujukan untuk melihat seberapa banyak lembaga mencapai prestasi tertentu sesuai dengan bidangnya. Misalnya berapa jumlah guru yang telah naik pangkat tertentu dan sebagainya.
- b. Kualitatif, yaitu sampai seberapa jauh mutu suatu aktivitas, benda dan proses sesuatu dengan ukuran atau patokan yang telah ditetapkan sebelumnya atau sesuai dengan perencanaan.
- c. Fungsional, yaitu sasaran pengawasan pada segi kemanfaatan kegiatan, benda dan proses tertentu dalam menopang keberhasilan organisasi, misalnya efisiensi penggunaan ruang, gedung, halaman dan sebagainya.

Selain pembagian pengawasan yang diungkapkan di atas juga oleh M. Ngalim Purwanto mengungkapkan dua macam pengawasan dengan bentuk bahwa dalam dekade tahun delapan puluhan, di departemen-departemen khususnya Departemen Pendidikan dan Kebudayaan mulai dikenal bahkan ditingkatkan pelaksanaan suatu jenis supervisi yang disebut dengan pengawasan melekat. Lebih lanjut diungkapkan dengan nada pertanyaan bahwa apa yang dimaksud dengan pengawasan melekat?

Istilah pengawasan melekat diturunkan bahasa asing *built in controle* yang berarti suatu pengawasan yang memang sudah dengan sendirinya (melekat) menjadi tugas dan tanggung jawab semua pimpinan, dari pimpinan tingkat atas sampai dengan tingkat yang paling bawah dari semua organisasi atau lembaga. Dengan kata lain, semua orang yang menjadi pimpinan, apa pun tingkatannya, adalah sekaligus sebagai pengawas terhadap bawahannya masing-masing. Oleh karena setiap pimpinan adalah

juga sebagai pengawas, maka kepengawasan yang dilakukan itu disebut pengawasan melekat (M. Ngalim Purwanto 2006, hlm 102).

Lebih spesifik diungkapkan bahwa pengawasan melekat dilakukan oleh setiap pimpinan atau atasan langsung, dan setiap pimpinan atau atasan langsung harus mampu melaksanakan secara periodic ataupun mendadak sampai dengan tiga eselon dibawahnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan pengawasan fungsional adalah kegiatan-kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh orang-orang yang fungsi jabatannya sebagai pengawas ( Ngalim Purwanto, hlm 103). Tugas-tugas kepengawasan fungsional ini dilakukan oleh pembantu pengawasan sesuai dengan bidang dan wilayahnya masing-masing itulah yang disebut dengan pengawasan fungsional. Oleh karena itu supervisi atau pengawasan fungsional yang mengenai pengajaran pada umumnya dilakukan oleh para pengawas di tingkat Kantor Wilayah atau Kantor Wilayah Kota Madya dan Kabupaten. Sedangkan khusus kepala madrasah mempunyai dua fungsi kepengawasan baik pengawasan melekat maupun pengawasan fungsional.

#### *Gaya Kepemimpinan Supervisi*

Dalam menunaikan fungsi supervisi, seorang supervisor pendidikan dapat memperlihatkan berbagai gaya, bentuk atau cara supervisi. Oleh N.A. Ametembun (1981, hlm 48) menyebutkan bahwa gaya atau cara supervisi dibedakan menjadi empat macam gaya dasar pendidikan atau pengajaran, yaitu: (1) supervisi yang otokratis, (2) supervisi yang demokratis, (3) supervisi yang *Laissez-Faire*, (4) supervisi yang manipulasi diplomatic. Gaya-gaya tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Supervisi yang otokratis

Seorang supervisi yang otokratis menganggap bahwa fungsinya adalah menentukan sendiri segala sesuatu yang harus dilaksanakan dan bagaimana harus dilaksanakan

oleh orang-orang yang harus disupervisinya. Ia pun dengan seksama mengawasi bagaimana keinginannya itu dapat dilaksanakan oleh orang-orang yang disupervisi dengan sebaik-baiknya.

2. Supervisi yang demokratis

Seorang supervisor yang demokratis, yakin fungsinya adalah membina orang-orang yang disupervisi, menentukan bersama apa yang akan dikerjakan, memikirkan bersama prosedur dan cara-cara pelaksanaannya, dan bekerjasama mewujudkan rencana-rencana yang telah ditetapkan bersama, serta menilai bersama hasil-hasil yang dicapai.

3. Supervisi yang *Laissez-Faire*

Seorang supervisor yaitu *laissez-faire* menginterpretasi supervisi yang demokratis dengan memberikan kebebasan, keleluasaan kepada orang-orang yang disupervisi untuk melakukan apa yang dianggap mereka baik. Supervisor yang *laissez-faire* sikapnya apatis, masa bodoh, acuh tak acuh, dan mempercayakan saja segala sesuatu kepada orang-orang yang disupervisi untuk melakukannya. Segala sesuatu diserahkan dan terserah kepada orang-orang yang disupervisi untuk melakukannya.

4. Supervisi yang manipulasi diplomatik

Seorang supervisor yang manipulasi diplomatik mengartikan supervisi yang demokratis sebagai *directing* yakni memberi pengarahan kepada orang-orang yang disupervisi untuk melaksanakan apa yang dikehendaki supervisor dengan cara-cara manipulasi (muslihat yang halus).

*Proses Supervisi*

Dalam proses pelaksanaan supervisi seorang supervisor dapat memperlihatkan berbagai corak atau ragam. Untuk itu N.A. Ametembun (1981 , hlm 51-53) mengungkapkan bahwa corak atau ragam khusus supervisi dalam proses supervisi itu adalah:

a. Supervisi yang korektif

Dalam proses supervisinya, supervisor lebih bersifat mencari kesalahan-kesalahan yang mungkin diperbuat oleh orang-orang yang disupervisi. Koreksi adalah hal-hal yang tidak sesuai dengan instruksi-instruksi, ketentuan-ketentuan atau kebijaksanaan-kebijaksanaan yang digariskan, atau prinsip-prinsip dan teknik-teknik mengajar yang ditentukan, administrasi kepala sekolah maupun administrasi guru.

b. Supervisi yang preventif

Dalam proses supervisinya, supervisor berusaha mencegah hal-hal yang tidak diinginkannya. Kadang-kadang supervisor mendahului memberi nasihat-nasihat atau saran-saran guna menghindarkan kesalahan-kesalahan, kesulitan-kesulitan atau gangguan-gangguan yang mungkin terjadi.

c. Supervisi yang konstruktif

Proses supervisi ini tidak mencari kesalahan-kesalahan yang diperbuat kecuali bila telah ditemukannya suatu gagasan guna memperbaiki kesalahan tersebut, atau telah mempunyai suatu rencana yang bertujuan untuk mengadakan perbaikan. Artinya supervisor memperhatikan situasi dan kondisi-kondisi praktek dengan seksama dan supervisor pun selalu siap mendayagunakan segala potensi, sarana, dan dana yang ada guna mengembangkan kegiatan-kegiatan yang sedang dilancarkan.

d. Supervisi yang kreatif

Dalam proses supervisi ini, supervisor menekankan pada inisiatif dan kebebasan mencipta serta memanfaatkan segala dana, sarana dan tenaga yang disupervisi untuk mewujudkan tujuan-tujuan supervisi sesuai dengan bakat, minat dan kesanggupan masing-masing. Supervisi yang kreatif, senantiasa; mendorong

kegiatan-kegiatan pencipta dan menimbulkan kepemimpinan pada orang-orang yang disupervisi, membimbing mereka mengembangkan ketidaktergantungannya pada pengarahan dari orang lain.

e. Supervisi yang kooperatif

Dalam proses supervisi ini, supervisor yang kooperatif senantiasa mementingkan kerjasama dengan orang-orang yang disupervisi. Dalam prakteknya ia senantiasa :

1. Mengadakan perencanaan bersama
2. Mengambil keputusan bersama atas dasar musyawarah dan mufakat.
3. Mengorganisir bersama kegiatan-kegiatan
4. Mengadakan pengawasan bersama terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan
5. Mengadakan evaluasi dan merevisi program bersama dengan orang-orang yang disupervisi.

Pada prinsipnya, proses supervisi kooperatif selalu mengikutsertakan semua pihak yang berkepentingan, atau melalui wakil-wakilnya yang representatif dalam memajukan program-program pendidikan. Untuk mensukseskan partisipasi, supervisor hendaklah memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Setiap peserta (partisipan) harus dihargai sebagai seorang pribadi.
2. Setiap peserta diakui mempunyai kebebasan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan.
3. Terciptanya iklim kerja sama yang menyenangkan.
4. Tersedianya fasilitas-fasilitas yang mencukupi.
5. Ada keberanian mengadakan kritik dan penilaian diri sendiri.
6. Ada kesediaan memikul tanggungjawab.
7. Ada kesadaran akan tugas bersama.

8. Ada toleransi antara sesama partisipan dan menghargai musyawarah untuk mufakat.
9. Ada penentuan batas-batas kekuasaan dan tanggungjawab.

### *Teknik Evaluasi Supervisi*

Berdasarkan buku paduan Tugas Jabatan Fungsional Pengawas Pendidikan Agama dijelaskan bahwa langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan supervisi/pengawasan sekolah mencakup persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut ( Departemen Agama RI 2000, hlm 21 ). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Persiapan

Kegiatan persiapan yang perlu dilakukan adalah menyusun program dan organisasi supervisi, dalam supervisi hendaknya mencerminkan tentang jenis kegiatan, tujuan dan sasaran pelaksanaan, waktu dan instrument. Sedangkan dalam organisasi supervisi tercermin mekanisme pelaksanaan kegiatan, pelaporan dan tindak lanjut. Untuk itu untuk menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan supervisi hendaknya pengawas melibatkan/ berkoordinasi dengan pejabat struktur terkait, kepala sekolah/ madrasah, guru dan lainnya.

#### 2. Pelaksanaan

Hal-hal pokok yang perlu mendapat perhatian pengawas dalam melaksanakan kegiatan supervisi, baik di sekolah umum maupun di madrasah adalah :

- a. Supervisi hendaknya dilakukan secara berkesinambungan.
- b. Supervisi hendaknya dilakukan pada awal dan akhir catur wulan, hal tersebut dimaksudkan sebagai bahan perbandingan.
- c. Pengawas terampil dalam menggunakan instrument.
- d. Mampu mengembangkan instrument supervisi.
- e. Supervisi bukan mencari kesalahan dan bukan pula menggurui, tetapi bersifat pemecahan masalah untuk mencari solusi.



- f. Supervisi hendaknya mencakup segi teknis kependidikan dan teknik administrasi.
  - g. Pengawas hendaknya menguasai substansi materi yang disupervisi dan melengkapi diri dengan berbagai instrument yang dibutuhkan.
  - h. Karena supervisi bersifat pembinaan, maka para supervisor harus memiliki kemampuan profesional dan wawasan yang luas tentang pendidikan agama Islam.
  - i. Dalam pelaksanaan supervisi prinsip KISS (Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi, Simplikasi) hendaknya diperhatikan dengan sungguh-sungguh.
3. Penilaian dan Tindak Lanjut
- a. Penilaian. Penilaian yang dimaksud dalam kaitan ini adalah penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan supervisi meliputi keterbacaan dan keterlaksanaan program supervisi, keterbacaan dan kemantapan instrument, hasil supervisi, dan kendala yang dihadapi.
  - b. Tindak lanjut. Adapun tindak lanjut dari kegiatan supervisi antara lain : langkah-langkah pembinaan, program supervisi selanjutnya.

#### *Peran Supervisi/ Pengawas*

Pembinaan professional dilakukan karena satu alasan, yaitu pemberdayaan akuntabilitas profesional guru yang dapat pada gilirannya meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Untuk maksud tersebut (Departemen Agama Republik Indonesia 2003, hlm), para pengawas melakukan peranannya sebagai berikut :

##### 1. Peneliti

Seorang pengawas dituntut untuk mengenal dan memahami masalah masalah pengajaran. Karena itu ia perlu mengidentifikasi masalah-masalah pengajaran dan mempelajari faktor-faktor atau sebab-sebab yang mempengaruhi.

## 2. Konsultan atau Penasehat

Seorang pengawas hendaknya dapat membantu guru untuk melakukan cara-cara lebih baik dalam mengelola proses pembelajaran. Oleh sebab itu, para pengawas hendaknya selalu mengikuti perkembangan masalah-masalah dan gagasan-gagasan pendidikan dan pengajaran mutakhir. Ia dituntut untuk banyak membaca dan menghadiri pertemuan-pertemuan profesional, di mana ia memiliki kesempatan untuk tukar informasi tentang masalah-masalah pendidikan dan pengajaran yang relevan, yaitu gagasan-gagasan baru mengenai teori dan praktek.

## 3. Fasilitator

Seorang pengawas harus mengusahakan agar sumber-sumber profesional baik material seperti buku dan alat pengajaran maupun sumber manusia yaitu nara sumber mudah diperoleh guru-guru. Dengan kata lain, hendaknya menyediakan kemudahan-kemudahan bagi guru dalam melaksanakan tugas profesional.

## 4. Motivator

Seorang pengawas hendaknya membangkitkan memelihara kegairahan kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik, mendorong guru-guru untuk mempratekkan gagasan-gagasan baru yang dianggap baik bagi penyempurnaan proses belajar mengajar, bekerjasama dengan guru untuk mewujudkan perubahan yang dikehendaki, dan menyediakan rangsangan yang memungkinkan usaha-usaha pembaharu dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

## 5. Pelopor Pembaharu

Para pengawas hendaknya jangan merasa puas dengan cara-cara dan hasil yang dicapai, memiliki prakarsa perbaikan dan meminta guru melakukan hal serupa, tidak membiarkan guru mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya, membantu

guru-guru untuk menguasai kecakapan-kecakapan baru, dan mengembangkan program-program latihan dan pengembangan dengan cara merencanakan pertemuan atau penataran sesuai dengan kebutuhan setempat melalui forum MGBS, MGMP dan PKG.

Seorang supervisor dapat dilihat perannya jika yang dikerjakannya memberikan status dan fungsinya. Oleh Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru mengungkapkan bahwa seorang supervisor dapat tugas yang dikerjakannya. Suatu tugas-tugas yang dilaksanakan memberi status dan fungsi pada seseorang. Dalam berfungsi, nampak peran seseorang. Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor Nampak dengan jelas peranannya (B. Simandjuntak, hlm 31).

Sesuai dengan pengertian hakiki dari supervisi itu sendiri, maka peranan supervisor ialah memberikan support (*supporting*), membantu (*assisting*), dan mengikutsertakan (*sharing*) (B. Simandjuntak, hlm 31). Artinya memberikan support berarti seorang supervisor dengan segala kemampuan memberikan kiat-kiat yang menjadi dorongan (motivasi) kepada seorang agar mau berbuat sesuatu, memberikan bantuan berarti pengetahuan pengalaman ide atau ketrampilan yang dimiliki supervisor mampu mengarahkan, menuntun, membina maupun membimbing seorang untuk bisa berbuat sendiri, sedangkan mengikutsertakan berarti supervisor turut serta terlibat langsung dalam menyelesaikan sesuatu. Sehingga memang peranan seorang supervisor ialah menciptakan suasana sedemikian rupa sehingga guru-guru merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan daya kreasi mereka dengan penuh tanggung jawab.

Selain ungkapan peranan supervisor sebagaimana diatas, ada 5 peranan supervisor yang diungkapkan oleh Burhanuddin (1990, hlm 307) yaitu :

1) *Person in the Middle* (orang di tengah)

Peranan ini bercirikan suatu proses yang menghubungkan antara dua posisi yakni guru dan para administrator. Pemimpin di sini berorientasi pada tugas, dan terdapat mekanisme pengawasan yang ketat untuk mendorong guru-guru dan sekolah agar mencapai tujuan dan meningkatkan usaha mereka. Supervisor nampak terperangkap di tengah, berjuang dengan gigih untuk mendamaikan perbedaan-perbedaan kedua tuntunan (antar guru dan administrator). Dalam pengertian ini supervisor dipandang sebagai orang tengah atau bantal besi penahan (Keith).

2) *Marginal person* (orang pinggiran)

Pada peran ini, supervisor juga berada di tengah tetapi terasing dari segala resolusi penting yang mempengaruhi sekolah. Dengan kata lain, ia tersisih ke samping dari posisi penting. Supervisor biasanya tidak diterima dan tidak dihiraukan oleh kedua belah pihak (guru dan pimpinan sekolah). Akibatnya supervisor demikian sering menghabiskan waktunya hanya sebagai seorang administrator kurikulum, pengantara yang menyediakan bahan-bahan atau yang hanya bersangkutan dengan aktivitas perkantoran.

3) *Another teacher* (Guru yang lain)

Pada peran ini, supervisor dianggap sebagai orang yang penghubung. Supervisi diberi kekuasaan dan kebebasan bertindak yang sangat kecil. Pekerjaan supervisi lebih banyak tertumpu pada kegiatan kerumah tanggaan yang sifatnya membosankan dan pemeliharaan segenap aktivitas organisasi, sementara tanggungjawab di bidang kepemimpinan tidak diperhatikan. Para pemimpin sekolah menengah dapat digolongkan pada jenis supervisor ini.

4) *Human relation specialist* (Spesialis hubungan insani)

Peran ini, supervisor dipandang sebagai tenaga ahli bidang hubungan manusiawi yang ditugasi untuk memelihara dan mempertahankan dimensi manusia dalam organisasi. Kebutuhan supervisor demikian didasarkan pada asumsi bahwa disetiap organisasi tuntutan pekerjaan dan pribadi selalu bertentangan. Sehingga guru dalam hal ini frustrasi, kecewa, dan lainnya. Peran supervisor dalam hal ini sebagai spesialis hubungan insane yang selalu berada di tengah/bersama guru bersikap simpatik terhadap persoalan yang di hadapi dan dengan cara lain berusaha memperhatikan segala kesalahan atau penyimpangan untuk menjaga agar kerjasama yang dilakukan tetap terjaga.

5) *Human resources link* (Mata rantai atau penghubung sumber daya manusia)

Pada peran ini supervisor tidak dianggap sebagai atau *buffer* organisasi melainkan sebagai anggota kunci dari tim pimpinan sekolah. Ia merupakan salah satu mata rantai penghubung yang penting antara sub sistem manajemen organisasi sekolah dan sub sistem pendidikan pengajaran. Peran supervisor dalam hal ini adalah sebagai pelayanan yang pengintegrasian bukan bantalan besi. Oleh karena itu peranan pengintegrasian yang dijalankan dianggap perlu di dalam hierarki administrasi, dan sekaligus mempunyai peranan kunci dalam proses pengambilan keputusan sekolah pada tingkat distrik.

*Perilaku Supervisor/Pengawas*

Supervisor sebagai Pembina profesional guru diwajibkan dalam perilaku para pengawas/supervisor sebagai Pembina. Mutu perilaku pembinaan tersebut bergantung pada pemahaman para pengawas mengenai tujuan pembinaan professional. Jika dianalisis, tingkat mutu perilaku pembinaan diwujudkan dalam 6 (enam) bentuk, yaitu :

1) Memperhatikan

- 2) Mengerti atau memahami
- 3) Membantu dan membimbing
- 4) Memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan pengembangan
- 5) Memupuk kepercayaan diri, dan
- 6) Memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif dan kreatifitas  
( B.Simanjuntak, hlm 25).

*Kompetensi dasar seorang supervisor/pengawas*

Supervisor/pengawas yang kompeten adalah supervisor/ pengawas yang dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sesuai dengan batas tanggungjawab dan kewenangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di antara kompetensi-kompetensi itu ada yang esensial yang tidak boleh tidak harus dimiliki, sebagaimana dijelaskan Departemen Agama Republik Indonesia (2003 , hlm 62 ) yaitu :

- 1). Kompetensi Umum, yakni memiliki pengetahuan fungsional tentang agamanya, menghayati dan taat melaksanakan ajaran agamanya, bertindak demokratis, bersikap terbuka, mampu berkomunikasi dengan baik dan menjalin kerjasama dengan pihak lain terkait, bersikap ilmiah dalam segala hal, selalu mengikuti perkembangan pendidikan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, 2) Kompetensi Khusus yakni memiliki pengetahuan tentang administrasi pendidikan secara umum dan khusus. Memiliki pengetahuan tentang supervisi pendidikan, menguasai substansi materi supervisi teknik edukatif, menguasai substansi materi supervisi teknik administrasi yakni administrasi sekolah, menguasai pendekatan, metode dan teknik belajar mengajar, memiliki kemampuan berkomunikasi, membina dan memberikan contoh-contoh konkrit tentang pelaksanaan pembelajaran yang baik.

Selain supervisor memiliki keahlian kompetensi dasar juga supervisor harus memiliki persyaratan lain sebagai persyaratan penunjang. Persyaratan penunjang ini pun

juga menjadi keharusan untuk dimiliki seorang supervisor/pengawas diantaranya memiliki sifat rendah hati dan sederhana, bersikap suka menolong, memiliki sifat sabar dan emosional yang stabil, dan memiliki sikap demokrasi.

### **Persiapan Dasar Pembelajaran**

#### *Persiapan Mengajar*

Guru sebagai pelaksana pembelajaran diharuskan mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan jalannya pembelajaran. Persiapan-persiapan sebelum mengajar dikenal dengan perangkat mengajar dan kesiapan dalam jalannya pembelajaran dikenal dengan ketrampilan mengajar. Hamzah B. Uno mengungkapkan, bahwa pembelajaran atau pengajaran adalah upaya untuk membelajarkan siswa. Secara implisit dalam pengajaran terdapat kegiatan memilih, menetapkan, mengembangkan metode untuk mencapai hasil pengajaran yang diinginkan. Pemilihan, penetapan, dan mengembangkan metode ini didasarkan pada kondisi pengajaran yang ada (Hamzah B Uno 2008, hlm 2). Lanjut diungkapkan, bahwa istilah pembelajarn memiliki hakikat perencanaan atau perancang (desain) sebagai upaya membelajarkan siswa (Hamzah B Uno 2008, hlm 2).

Ungkapan Hamzan B. Uno tersebut di atas, menunjukkan bahwa proses belajar mengajar akan dilakukan dengan baik, jika sebelumnya dirancang atau diadakan perencanaan kegiatan pengajaran atau pembelajaran sebab itu, perencanaan atau rancangan pembelajaran sebelum melakukan proses belajar mengajar sangat menentukan tercapainya tujuan. Pentingnya perencanaan terhadap pengajaran dan pembelajaran itu, maka oleh Marno diungkapkan bahwa perencanaan merupakan satu hal yang sangat penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam mencapai suatu tujuan, karena seringkali pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya perencanaan. Kesulitan tersebut dapat berupa

penyimpangan arah daripada tujuan, pemborosan modal yang mengakibatkan gagalnya semua kegiatan dalam pencapaian tujuan. (Marno 2007, hlm 20).

Karena itu, perencanaan pembelajaran bagi seorang guru sangat bermanfaat. Sebagaimana K. Suhendra mengungkapkan bahwa di antara manfaat perencanaan itu adalah sebagai peramalan terhadap masa datang yang perlu kepastian, sebagai penjamin kepastian tujuan, dan sebagai pedoman pelaksana dan indikator keberhasilan dalam pengawasan dan evaluasi (K. Suhendra 2008, hlm 40).

Dengan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan atau persiapan perangkat Pembelajaran sangat penting dalam rangka keterarahan, keefektifan dan efisien dalam pelaksanaan pembelajaran. Adapun persiapan-persiapan sebelum pelaksanaan pembelajaran oleh seorang guru itu adalah pembuatan program tahunan, pembuatan program semesteran, pembuatan perangkat mengajar (Silabus) dan persiapan batasan mengajar. Inilah yang harus dipersiapkan oleh seorang guru dalam rangka melaksanakan proses pembelajaran, karena tanpa perangkat-perangkat tersebut akan berpengaruh besar terhadap tujuan yang ingin dicapai. Artinya penyajian pengajaran yang diajarkan tidak akan sampai atau kurang dimiliki oleh peserta didik kalau perangkat-perangkat itu tidak dipersiapkan terlebih dahulu oleh seorang guru sebelum mengajar.

Persiapan perangkat sebelum pelaksanaan pembelajaran itu terdapat beberapa komponen yang sangat penting dan menjadi satu sistem yang tidak dapat dipisahkan dan sangat menentukan. Komponen-komponen itu harus ditentukan oleh seorang guru dan komponen-komponen itu pula yang akan dijadikan rujukan dalam pelaksanaan pembelajaran dari awal pertemuan pembelajaran sampai akhir pembelajaran. Komponen-komponen dimaksud adalah tujuan yang hendak dicapai, penentuan materi,



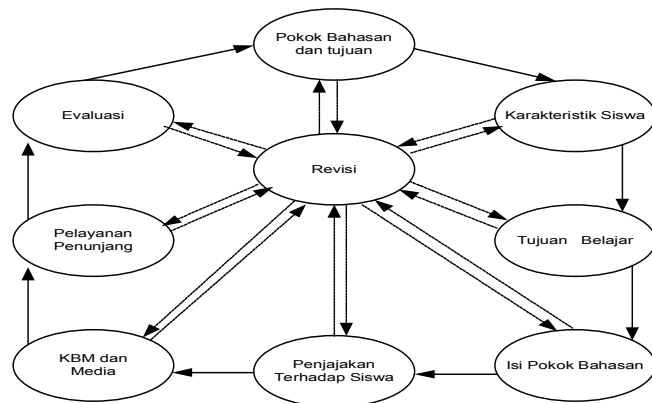
penentuan metode, penentuan waktu efektif, penetapan sumber, penetapan ketrampilan mengajar, dan alat evaluasi.

Semua perangkat pembelajaran yang telah disebutkan di atas tertuang dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab IV tentang Standar Proses Pasal 19 dijelaskan (1) proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik, (2) selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, dalam proses pembelajaran pendidikan memberikan keteladanaan, (3) setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan pada pasal 20 dijelaskan bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar (Departemen Agama RI, 2000, hlm 164).

Hamzah B. Uno (2008, hlm 22) mengungkapkan bahwa guru dituntut untuk berperan aktif dalam merencanakan pembelajaran dengan memperhatikan berbagai komponen dalam sistem pembelajaran yang meliputi; (1) membuat dan merumuskan TIK, (2) menyiapkan materi yang relevan dengan tujuan, waktu, fasilitas, perkembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan siswa, komprehensif, sistematis, dan fungsional efektif, (3) merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi siswa, (4) menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran dan (5) media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan

memperhatikan relevansi, efektif dan efisien, kesesuaian dengan metode, serta pertimbangan praktis. Lebih lanjut diungkapkan bahwa dengan waktu yang sangat sedikit atau terbatas tersebut, guru dapat merancang dan mempersiapkan semua komponen agar berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang cukup memadai tentang prinsip-prinsip belajar, sebagai landasan perencanaan ( Hamzah B. Uno, hlm 23).

Mudhoffir (1999, hlm 97) mengatakan bahwa perencanaan desain kompetensi dirancang untuk menjawab tiga pertanyaan, yaitu; (1) apa yang harus dipelajari (tujuan pengajaran), (2) apa/bagaimana prosedur, dan sumber-sumber belajar apa yang tepat untuk mencapai hasil belajar yang diinginkan (kegiatan dan sumber belajar), dan (3) bagaimana kita tahu bahwa hasil belajar yang diharapkan telah tercapai (evaluasi). Selanjutnya dikatakan bahwa untuk merencanakan desain instruksional tersebut dapat dilakukan delapan langkah sebagai berikut; (1) buatlah/susunlah pokok-pokok bahasan, dan tentukan tujuan untuk tiap bahasan tersebut, (2) sebutkan karakteristik siswa yang penting sehubungan dengan desain yang akan dibuat, (3) sebutkan apa saja yang menjadi tujuan belajar yang akan dicapai oleh siswa di mana hasil belajar siswa tersebut memungkinkan untuk diukur, (4) buatlah daftar isi pelajaran yang akan membantu tiap tujuan sub 3 di atas, (5) kembangkan suatu tes perkiraan untuk menjajaki latar belakang siswa dan pengetahuan siswa tentang pokok bahasan yang akan diajarkan, (6) tentukan kegiatan mengajar dan belajar, (7) koordinasilah semua sarana penunjang, (8) buatlah evaluasi hasil belajar untuk menguji kembali apakah perencanaan sudah berjalan sebagaimana diharapkan atau belum,( Mudoffir 1999, hlm 98 ). Delapan komponen itu bila dibuat *Flow Chart*, akan bekerja sebagai berikut :



Gambar 5. Teknologi Instruksional

H. Khaeruddin *et. al* (2007, hlm 137) mengungkapkan bahwa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) pada hakikatnya merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang dilakukan dalam pembelajaran. Dengan demikian, RPP merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. RPP perlu dikembangkan untuk mengkoordinasikan komponen-komponen pembelajaran, yaitu : Kompetensi Dasar, materi standar, indikator hasil belajar, dan penilaian. Lebih lanjut H. Khaeruddin dkk mengungkapkan bahwa format silabus berbasis KTSP minimal mencakup (1) kompetensi dasar, (2) materi pokok/pembelajaran, (3) kegiatan pembelajaran, (4) indikator, (5) penilaian, (6) alokasi waktu, dan (7) sumber belajar. Sedangkan H. Muhaimin (2008, hlm 112) mengatakan bahwa Silabus dan RPP merupakan wujud rencana profesional yang disusun dan dikembangkan para guru. Mengembangkan dan menyusun silabus merupakan tugas dan tanggungjawab profesional setiap guru mata pelajaran. Silabus dan RPP yang baik akan dapat diimplementasikan secara tepat dan dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran secara terus menerus. Karena itu, guru dituntut untuk mengembangkan silabus setiap mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan kondisi sekolah mereka. Silabus memuat sekurang-kurangnya komponen-komponen (1) identitas silabus, (2) standar kompetensi, (3) materi pokok, (4) kegiatan pembelajaran, (5) indikator), (6) penilaian, (7) alokasi waktu, (8) sumber

belajar. Sedangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan dijabarkan dalam silabus. (H. Muhaimin 2008, hlm 37). Lingkup RPP paling luas mencakup 1 (satu) kompetensi dasar yang terdiri dari 1 (satu) indikator atau beberapa indikator untuk 1 (satu) kali pertemuan atau lebih. Kedua perangkat pembelajaran (silabus dan RPP) itu dapat dilihat pada Format sebagai berikut :

1) Bentuk dan komponen Silabus :

Nama Madrasah :

Mata Pelajaran :

Kelas/Semester :

Standar Kompetensi

Kompetensi Dasar	Materi Pokok	Keg. Pembelajaran	Indikator	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk Instrumen	Instrumen		

Tabel 1. Format Gambar KTSP

2. Bentuk dan komponen RPP

Mata Pelajaran : .....

Kelas/Semester : .....

Pertemuan : .....

Alokasi Waktu : .....

Standar Kompetensi : .....

I. Kompetensi Dasar :

.....

- II. Indikator :  
 .....
- III. Tujuan Pembelajaran :  
 1. ....  
 2. ....  
 3. ....
- IV. Metode Ajar  
 .....
- V. Metode Pembelajaran  
 .....
- VI. Langkah-langkah Pembelajaran  
 1. Kegiatan Awal  
 .....
2. Kegiatan Inti  
 a. ....  
 b. ....
3. Kegiatan Akhir  
 a. ....  
 b. ....
- VII. Alat dan Sumber Belajar
- VIII. Penilaian  
 a. Teknik : Tes  
 b. Bentuk : Lisan  
 c. Instrumen :

Mengetahui  
 Kepala Sekolah

Palembang, .....2013.  
 Guru Mata Pelajaran

.....  
 NIP.

.....  
 NIP.

### *Ketrampilan dasar mengajar*

Ketrampilan-ketrampilan mengajar (*teaching skill*) harus dikuasai oleh guru secara benar pada saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Ketrampilan-ketrampilan mengajar itu punya peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Karena itu, ketrampilan mengajar terkait erat dengan pelaksanaan penyampaian pengajaran. Paling tidak ada 8 titik ketrampilan dasar mengajar (M. Uzer Usman 1995, hlm 74). Delapan keterampilan dasar itu akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Keterampilan bertanya

Dalam proses belajar-mengajar, bertanya memainkan peranan penting, sebab pertanyaan yang disusun dengan baik dan teknik pelontaran yang tepat pula akan memberikan dampak positif terhadap siswa, yaitu (1) meningkatkan partisipasi siswa dalam KBM, (2) membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap masalah yang sedang dibahas, (3) mengembangkan pola dan cara belajar aktif, (4) menentukan proses berpikir siswa, (5) memusatkan perhatian siswa terhadap masalah yang sedang dibahas.

Sedangkan dasar pertanyaan yang disampaikan pun harus memenuhi kriteria yakni jelas dan mudah dimengerti, difokuskan pada suatu masalah atau tugas tertentu, diberikan waktu yang cukup, diberikan respons yang ramah dan menyenangkan dan sebagainya, selain itu jenis pertanyaan perlu juga diperhatikan.

Adapun komponen-komponen ketrampilan bertanya itu ada enam, yaitu (1) penggunaan pertanyaan secara jelas dan singkat, (2) pemberian acuan, (3) pemindahan giliran, (4) penyebaran, (5) pemberian waktu berpikir, (6) pemberian tuntunan.

b. Keterampilan memberi penguatan

Penguatan adalah segala bentuk respons, apakah bersifat verbal ataupun nonverbal, yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku guru terhadap tingkah laku siswa, yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (*feedback*) bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak, dorongan ataupun koreksi. Tujuan memberikan penguatan adalah meningkatkan perhatian siswa, merangsang dan meningkatkan motivasi belajar, dan meningkatkan kegiatan belajar dan membina tingkah laku siswa yang produktif. Adapun jenis penguatan itu adalah penguatan verbal dan penguatan nonverbal. Sedangkan prinsip penguatan adalah

kehangatan kebermaknaan, menghindari penggunaan respons yang negatif, ketrampilan mengadakan variasi.

Variasi stimulus adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi belajar-mengajar yang ditunjukkan untuk mengatasi kebosanan murid, sehingga dalam situasi belajar mengajar, murid senantiasa menunjukkan ketekunan, antusiasme, serta penuh partisipasi. Tujuan mengadakan variasi dalam belajar mengajar adalah untuk menimbulkan dan meningkatkan perhatian siswa kepada aspek-aspek belajar mengajar, memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat ingin mengetahui dan menyelidiki pada siswa tentang hal baru, memupuk tingkah laku yang positif terhadap guru dan sekolah dengan berbagai cara mengajar yang lebih hidup dan lingkungan belajar yang baik. Prinsip-prinsip variasi itu digunakan dengan maksud tertentu dengan tujuan yang hendak dicapai, digunakan secara lancar dan berkesinambungan, direncanakan adapun komponen-komponen ketrampilan mengadakan variasi itu adalah :

- 1) Variasi dalam cara belajar, penggunaan suara, pemusatan perhatian, kesenyapan mengadakan kontak, gerakan badan, mimik, pergantian posisi.
- 2) Variasi penggunaan media pengajaran; variasi alat yang dapat dilihat, variasi alat yang dapat diraba da variasi alat yang dapat didengar.
- 3) Variasi pola interaksi dan kegiatan siswa; pola guru-murid, pola guru-murid-guru, pola guru-murid-murid, pola guru-murid, murid-guru, murid-murid, dan pola melingkar.

c. Ketrampilan menjelaskan

Yang dimaksud dengan ketrampilan menjelaskan dalam pengajaran adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasikan secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya. tujuan memberikan penjelasan adalah (1) membimbing murid untuk mendapat dan memahami hukum,

dalil, fakta, dan prinsip secara objektif dan bernalar, (2) melibatkan murid untuk berpikir dengan memecahkan masalah atau pertanyaan, (3) untuk mendapat balikan dari murid mengenai tingkat pemahamannya, dan mengatasi kesalahpahaman, (4) membimbing murid untuk menghayati dan mendapat proses penalaran dan menggunakan bukti-bukti dalam pemecahan masalah. Adapun komponen-komponen menjelaskan itu adalah :

- 1) Merencanakan; penjelasan yang diberikan oleh guru perlu direncanakan dengan baik dengan memperhatikan usia, jenis kelamin, kemampuan, latar belakang sosial, bakat minat serta lingkungan belajar anak.
  - 2) Menyajikan suatu penjelasan dengan memperhatikan kejelasan, penggunaan contoh, pemberian tekanan dan penggunaan balikan.
- d. Ketrampilan membuka dan menutup pengajaran

Yang dimaksud dengan *set induction* ialah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan prokondisi bagi murid agar mental maupun perhatian terpusat pada apa yang akan dipelajari, sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar. Dengan kata lain, yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan suasana sikap mental dan menimbulkan perhatian siswa agar terpusat pada hal-hal yang akan dipelajarinya. Tujuan pokok siasat membuka pelajaran adalah menimbulkan minat agar siap memasuki persoalan yang akan dipelajari atau dibicarakan.

Sedangkan siasat menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru mengakhiri pelajaran atau kegiatan belajar mengajar. Usaha menutup pelajaran dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang akan dipelajari oleh siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar. Bentuk usaha mengakhiri kegiatan belajar



mengajar adalah merangkum atau membuat garis-garis besar persoalan yang dibahas, mengkonsolidasikan perhatian siswa terhadap hal-hal yang pokok dalam pelajaran mengorganisasikan semua kegiatan atau pelajaran yang telah dipelajari dan memberikan tindak lanjut berupa saran-saran serta ajakan. Adapun komponen-komponen membuka dan menutup pelajaran itu adalah :

- 1) Komponen membuka pelajaran
  - a) Menarik perhatian; gaya mengajar guru, penggunaan alat bantu pelajaran, pola interaksi yang bervariasi.
  - b) Menimbulkan motivasi; kehangatan dan keantusiasan, menimbulkan rasa ingin tahu, mengemukakan ide yang bertentangan, memperhatikan minat siswa.
  - c) Memberikan acua; mengemukakan tujuan dan batas-batas tugas, menyarankan langkah-langkah yang dilakukan, mengingatkan masaah pokok yang akan dibahas, dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan.
  - d) Membuat kaitan atau hubungan di antara materi-materi yang akan dipelajari.
- 2) Komponen menutup pelajaran
  - a) Meninjau kembali penguasaan inti pelajaran dengan menerangkan inti pelajaran dan membuat ringkasan.
  - b) Mengevaluasi; mendemonstrasikan ketrampilan, mengaplikasi-kan ide baru pada situasi lain, mengeksplorasi pendapat siswa sendiri, memberikan soal-soal tertulis.

e. Ketrampilan membimbing diskusi kelompok kecil

Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok orang dalam intraksi tatap muka yang informal dengan berbagai pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan, atau pemecahan masalah. Diskusi kelompok

merupakan suatu kegiatan yang harus ada dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, ketrampilan ini perlu diperhatikan agar para guru mampu melaksanakan tugas ini dengan baik. Adapun komponen ketrampilan membimbing diskusi itu adalah :

- 1) Memusatkan perhatian siswa pada tujuan dan topik diskusi; merumuskan tujuan dan topik yang akan dibahas, kemukaan masalah-masalah khusus, catat perubahan atau penyimpangan diskusi, rangkum hasil pembicaraan dalam diskusi.
- 2) Memperluas masalah atau uruan pendapat, menguraikan kembali atau merangkum urunan tersebut sehingga menjadi jelas, meminta komentar siswa dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang membantu mereka memperjelas ide tersebut.
- 3) Menguraikan gagasan siswa dengan memberikan informasi tambahan.

f. Ketrampilan mengelola kelas

Pengelolaan kelas adalah ketrampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain, kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Prinsip-prinsip ketrampilan mengelola kelas adalah kehangatan, tantangan, bervariasi, keluwesan, penekanan pada hal-hal yang positif, penanaman disiplin diri. Sedangkan komponen-komponen ketrampilan mengelola kelas adalah berhubungan dengan penciptaan kondisi belajar yang optimal :

1. Mewujudkan sikap tanggap; memandang secara seksama, gerakan mendekati, memberikan pertanyaan, memberikan reaksi terhadap gangguan atau kekacauan siswa.

2. Memberi perhatian; visual, verbal.
  3. Memusatkan perhatian kelompok; menyiapkan siswa, menuntut tanggung jawab siswa.
  4. Memberikan petunjuk-petunjuk; hal ini berhubungan dengan cara guru memberikan petunjuk agar jelas dan sangat singkat dalam pengajaran.
  5. Menegur; tegas dan jelas, menghindari peringatan yang kasar, menghindari ocehan atau ejekan.
  6. Memberikan penguatan.
- g. Ketrampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan

Secara fisik, bentuk pengajaran ini ialah bila jumlah siswa yang dihadapi oleh guru terbatas yaitu berkisar antara 3-8 untuk kelompok kecil dan seorang untuk perseorang. Ini berarti bahwa guru hanya menghadapi satu kelompok atau seorang siswa saja sepanjang waktu belajar. Hakikat pengajaran ini adalah terjadinya hubungan interpersonal antara guru dengan siswa dan juga siswa dengan siswa, dan siswa belajar sesuai dengan siswa dan juga siswa dengan siswa, dan siswa belajar sesuai dengan kecepatan dan kemampuan masing-masing, siswa mendapat bantuan dari guru sesuai dengan kebutuhannya dan siswa dilibatkan dalam perencanaan kegiatan belajar mengajar. Sedangkan peran guru dalam pengajaran ini adalah sebagai organisator belajar mengajar, sebagai sumber informasi, sebagai motivasi, sebagai penyedia materi dan kesempatan belajar, sebagai pembimbing kegiatan belajar, dan sebagai peserta kegiatan belajar.

### *Urgensi Pembinaan Profesi Guru*

Berbicara kedudukan guru sebagai tenaga profesional akan lebih tepat kalau diketahui terlebih dahulu mengenai maksud kata profesi. Pengertian profesi memiliki banyak

konotasi, salah satu di antaranya tenaga kependidikan, termasuk guru. Secara umum, profesi diartikan sebagai pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut. Di dalam sains dan teknologi, digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Dalam aplikasinya, menyangkut aspek-aspek yang lebih bersifat mental daripada yang bersifat manual work. Pekerjaan profesional akan senantiasa menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain (Sudirman 2001, hlm 132).

Seseorang pekerja profesional khususnya guru dapat dibedakan dari seorang teknisi, karena di samping menguasai sejumlah teknik serta prosedur kerja tertentu, seorang pekerja profesional juga ditandai adanya *informed responsiveness* terhadap implikasi kemasyarakatan dari objek kerja. Hal ini berarti seorang pekerja profesional atau guru harus memiliki persepsi filosofis dan ketanggapan yang bijaksana yang lebih mantap dalam menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Kalau kompetensi seorang teknisi lebih bersifat mekanik dalam arti sangat mementingkan kecermatan, maka kompetensi seorang guru sebagai tenaga profesional kependidikan ditandai dengan serentetan diagnose, radiognosa dan penyesuaian yang terus menerus. Dalam hal ini, di samping kecermatan untuk menentukan langkah, guru juga harus sabar, ulet, dan telaten serta tanggap terhadap setiap kondisi, sehingga di akhir pekerjaannya akan membuahkan suatu hasil yang memuaskan.

Pembinaan profesi penting dilakukan dalam bentuk pendidikan *in-service* atau pendidikan dalam jabatan bagi para guru, karena keberadaannya tidak terlepas dengan pendidikan *pre-service*. Pada hakikatnya pendidikan *in-service* merupakan kelanjutan pendidikan *pre-service* yang ditempuh oleh para guru sebelum mereka diangkat dan berfungsi sebagai tenaga pengajar. Pendidikan *in-service* bagi para guru perlu

dilakukan, karena berpijak pada kenyataan bahwa pendidikan *pre-service* masih mengandung kelemahan sehingga masih harus disempurnakan dalam menyiapkan para guru dalam mengajar.

Upaya untuk mencari kondisi ideal atau tenaga kependidikan yang profesional tersebut harus tetap diupayakan. Secara teoretik, upaya itu dilakukan dengan dua cara, yaitu dari pihak tenaga kependidikan sendiri dan dari pihak luar. Dari pihak tenaga kependidikan sendiri, dia harus benar-benar memiliki motif, tekad, dan semangat yang sangat besar untuk mengabdikan dan melaksanakan tugas mendidik dan mengajar bagi bangsanya. Harus pula memiliki kesadaran bahwa profesi guru adalah profesi yang paling luas cakupan, garapan, dan tanggungjawab dari seluruh profesi dan dasar bagi seluruh profesi lainnya. Sedangkan dari pihak luar, maksudnya adalah peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan yang dilakukan oleh para pemegang kebijakan, dalam hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu (1) pelatihan dan pengembangan, (2) pendidikan (Agus Maimun 2003, hlm 51).