

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada hakikatnya manusia hidup sangat membutuhkan proses pendidikan untuk membina dan mengembangkan potensi dirinya sebagai mahluk individu maupun sebagai mahluk sosial. Hal ini sangat erat hubungannya dengan dalam rumusan Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (1), sebagai berikut:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki potensi spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia,serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan termasuk juga bagaimana sumberdaya manusia perlunya perbaikan dan pembinaan di setiap lini.² Hal ini sangat erat kaitannya bagaimana peran guru di setiap jenjang pendidikan maupun satuan pendidikan.

¹ Hasan Basri & Beni Ahmad Saebani, *Ilmu Pendidikan Islam (Jilid II)* Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm.35.

² Titin Eka Ardiana, " Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk di Kota Madiun," (*Jurnal akuntansi dan Pajak* Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – ISSN : 1412-629X), hlm. 15.

Selain berkaitan dengan guru dalam memperbaiki pendidikan pengelolaan dalam lembaga juga harus diperhatikan, dimana pendidikan yang baik pasti ada manajemen yang baik pula didalamnya. Manajemen itu sendiri ialah usaha yang

sistematis dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota lembaga pendidikan.³ hal ini dapat dipahami bahwa manajemen secara simpel diartikan sebagai pengelolaan dan pengawasan dimana peran manajemen sangat sentral baik bagi lembaga itu sendiri maupun organisasi karena mutu pendidikan yang baik pasti ada manajemen yang baik.

Dalam pencapaian keberhasilan pendidikan, pembelajaran merupakan faktor yang paling penting dalam dan guru memiliki peran strategis, baik sebagai perencana pembelajaran, pelaksana pembelajaran maupun penilai pembelajaran. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan maka guru merupakan sumber daya pendidikan yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus agar dalam pembelajaran dapat berjalan efisien dan efektif.⁴ Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan kualitas pendidikan ada satu hal yang menjadi titik fokus dalam perbaikan pendidikan sekaligus tokoh sentral dalam memajukan pendidikan yaitu seorang guru yang harus diperbaiki dan ditingkatkan secara terus menerus baik kinerjanya maupun ke profesionalannya dalam mendesaian pembelajaran sehingga pembelajaran yang terlaksana akan berjalan efektif dan efisien.

Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) mengaskan bahwa pendidik (Guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran

³ Abdul Aziz, *Pengantar Manajemen dan Substansi Administrasi Pendidikan* (Jember: Pustaka Radja, 2017), hlm. 13.

⁴ Yuzrizal & Zarlaida Fitri, "Evaluasi Kinerja Guru Fisika, Biologi dan Kimia Sma yang sudah Lulus Sertifikasi," *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* (Tahun 15, Nomor 2, 2011), hlm. 272.

pada jenjang pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan anak usia dini.⁵ Hal ini menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan pada harapan bahwa guru merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

Dalam dunia pendidikan, peranan guru sangatlah penting, yakni beliau adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik dan bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang bersusila, cakap dan berguna bagi nusa dan bangsa. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁶ Dalam penjelasan diatas dapat dipahami bahwa, seorang guru harus memiliki kinerja yang bagus baik mengajar maupun yang lainnya karena hasil yang didapatkan peserta didik tergantung bagaimana seorang guru mendesain pembelajaran karena output yang akan didapatkan peserta didik adalah gambaran bagaimana cerminan seorang guru.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh

⁵ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru" *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* (Juli 2012). hlm. 1018.

⁶ Leniwati & Yasir Arafat, "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Volume 2, Nomor 1 Januari-Juni 2017)., hlm. 106.

kinerja⁷ hal ini menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya seperti memberikan layanan terbaik kepada siswa, melalui tenaga pendidikan yang profesional yang sangat dibutuhkan oleh lembaga.

Guru dituntut untuk memiliki profesionalisme dan kinerja yang memadai, mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi pedagogik, personal, profesional maupun sosial.⁸ Hal ini dibahas karena guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya.

Kinerja guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi dan waktu.⁹ Hal ini dimaksudkan agar setiap lembaga yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu, sehingga menjadi tuntutan mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyeleraskan kinerja guru dalam lembaga pendidikan.

Peran supervisi (pengawasan) sangat dibutuhkan, sebagai gurunya guru, dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini memposisikan pengawas haruslah cakap dalam jabatannya. Dengan ditetapkannya peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang standar

⁷ Aini Husna, "Penerapan Mutu terpadu dan dampaknya di SD Budi Mulia Dua Sedaya Bantul," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, (Vol. 7, No. 01 Maret 2014)., hlm, 33.

⁸ Badrun Kartowagiran, "Kineja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi) di Universitas Negeri Yogyakarta." *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, No 3 (November 2011, Th. XXX), hlm. 464.

⁹ Ibid.

kompetensi pengawas dan kualifikasi akademik yang menjadi persyaratan pengawas profesional, dengan munculnya regulasi ini maka ada harapan bahwa posisi pengawas sebagai gurunya guru, serta mitra utama kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah semakin efektif.

Supervisi disini berasal dari bahasa Inggris *Supervision* yang berarti pengawas dan pengawasan.¹⁰ Artinya orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut supervisor dan supervisi disini ialah pengawasann terhadap lembaga maupun organisasi dimana bertujuan untuk memperbaiki kapasitas guru maupun kinerja guru.

Dengan demikian maka jelas bahwa tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.¹¹ Dapat dipahami bahwa supervisi bukan hanya memperbaiki kinerja guru maupun kapasitas akan tetapi juga mengarah perbaikan terhadap kualitas belajar siswa.

Supervisi hadir untuk membimbing pertumbuhan kemampuan dan kecakapan profesional guru mendorong guru lebih berdaya sehingga pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.¹² Artinya kehadiran supervisi guru akan memperoleh pembinaan dan kemudian menyadari pentingnya meningkatkan kemampuan diri sehingga guru tumbuh dan makin bertambah mampu daam menjalankan tugasnya.

¹⁰ Maryono, *Dasar Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media,2011), hlm. 17.

¹¹ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Reneka Cipta,2010), hlm. 19.

¹² Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*(Bandung: Alfabeta, 2010),hlm.41.

Misi utama supervisi pendidikan ialah memberi pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif.¹³ Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa misi utama supervisi tidak hanya mengembangkan mutu pembelajaran akan tetapi, juga mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesional dalam bekerja.

Pelaksanaan supervisi atau pengawasan, tidak terlepas dari model supervisi yang digunakan oleh supervisor dalam mengukur atau untuk mengetahui Profesionalisme guru.¹⁴ Artinya selama ini pengawas dalam menjalankan tugasnya masih menggunakan model klasikal, dimana model ini lebih memosisikan pengawas terkesan mencari kesalahan guru dalam proses pelaksanaan supervisi.

Supervisi yang sukses tentunya tidak dilakukan sendiri tentunya butuh kerja sama yang kuat salah satunya model supervisi yang menitik beratkan pada kerja sama dalam pengembangan profesionalisme dan kinerja guru atau disebut dengan *Cooperative Profesional Development* (CPD). Model supervisi ini merupakan model supervisi pengembangan Profesionalisme Guru. Maksud dari supervisi model *cooperative profesional development* ini adalah sebuah model yang difasilitasi oleh kepala sekolah melalui proses yang diformulasikan secara moderat oleh dua orang guru atau lebih yang setuju untuk bekerjasama untuk

¹³ Donni Juni Priansa & Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 84.

¹⁴ Jurotun Dkk, " Model Supervisi Akademik Terpadu Berbasis Pemberdayaan MGMP untuk Meningkatkan kompetensi Pedagogik Guru Matematika," *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan* Vol 2 No. 1, (Juni 2015 ISSN 2355- 9683), hlm.28.

menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya.¹⁵ Artinya Model ini dilakukan dengan cara membentuk kelompok atau tim minimal 2 orang mereka sepakat untuk saling membantu memecahkan masalah dalam proses pembelajaran.

Supervisi model CPD sudah dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan, tentunya hal ini berdasarkan pada pengamatan dan wawancara Tanggal 14 Oktober 2019 di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan. Pertama, wawancara kepada kepala sekolah yaitu Bapak Siddiq. Dari hasil wawancara tersebut kepala sekolah menjelaskan bahwa Supervisi sudah dilakukan dari kepala sekolah sebelumnya baik terjadwal maupun tidak terjadwal dan supervisi yang dilaksanakan beragam termasuk Supervisi model CPD itu.¹⁶ Sedangkan dari hasil pengamatan dewan guru yang dilakukan penulis, dari hasil pengamatan tersebut bahwa Supervisi model CPD sudah dilaksanakan dan secara tidak langsung terjadi proses supervisi oleh dewan guru senior kepada guru junior dengan cara guru senior memberikan pemahaman bagaimana menjadi guru yang baik yang sesuai dengan standar pembelajaran dan kurikulum sekolah pada saat waktu sengang maupun pada saat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).¹⁷

Berdasarkan pandangan ideal serta fakta dan realita dalam dunia pendidikan maka penulis mengangkat permasalahan yang berkaitan

¹⁵ Wida Damayanti, "Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SMK Negeri SALATIGA dalam Menghadapi PKG 2016," *Jurnal pendidikan Ilmu SosiaNol* 26, No. (1. Juni 2016, ISSN: 1412-3835), hlm. 85.

¹⁶ Siddiqurrahman, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan, Wawancara, (14 Oktober 2019).

¹⁷ Obeservasi di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan, (14 Oktober 2019).

dengan Pelaksanaan Supervisi Akademik Berbasis *Cooperative Profesional Development* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan.

B. Fokus Penelitian

Adapun yang Menjadi fokus Penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Akademik dengan Menggunakan Metode CPD dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan?
2. Bagaimanakah Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pendidikan dengan Model CPD di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Proses Supervisi Pendidikan dengan Menggunakan Metode CPD dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan.
2. Untuk Mengetahui output Kinerja Guru Melalui Supervisi Pendidikan dengan Model CPD dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai dua manfaat atau kegunaan yakni manfaat atau kegunaan secara teoritik dan manfaat atau kegunaan secara praktis antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan setelah penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan bagi mahasiswa maupun masyarakat pada umumnya dalam upaya memahami Supervisi Akademik dan menerapkan dalam kehidupan sehari-hari di dalam lembaga maupun di organisasi.

2. Secara Praktis

Dalam setiap pekerjaan apapun pastinya mempunyai sebuah tujuan. Adapun tujuan secara praktis dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menjadi inspirasi bagi dalam proses mentransformasikan keilmuannya dengan menjadikan kajian penelitian ini sebagai rujukan khususnya pada dunia Manajemen Pendidikan Islam serta sebagai sumbangan kontribusi literatur bagi perpustakaan.

b. Bagi SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan dalam hal Kinerja umumnya dan juga dapat menambah informasi dan acuan yang jelas mengenai Supervisi Akademik Berbasis *Cooperative Professional Development*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya bagaimana cara meningkatkan kinerja guru dengan supervisi berbasis CPD.

E. Definisi Istilah

Sebagai batasan dari judul penelitian ini agar tidak terjadi kesalah pahaman para pembaca perlu dijelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan judul *Pelaksanaan Supervisi Akademik Berbasis Cooperative Profesional Development dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Pamekasan*.

1. Supervisi adalah melihat dan mengawasi kinerja seseorang terhadap aktivitas dan kinerja karyawan.
2. Supervisi Akademik adalah serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran.
3. Supervisi model CPD adalah model pengembangan Profesionalisme guru dengan cara membentuk kelompok.
4. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan baik formal maupun non formal.
5. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.