

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Supervisi Pendidikan

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Supervisi secara etimologi berasal dari kata "super" dan "visi" yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.¹ Sementara itu menurut Syaiful Sagala supervisi mempunyai arti khusus yaitu “membantu” dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan meningkatkan mutu personel maupun lembaga.²

Supervisi pendidikan merupakan pelayanan pembinaan yang diharapkan dapat memajukan dan mengembangkan pengajaran agar dapat mengajar dengan baik dan berdampak pada belajar siswa. Supervisi diambil dari perkataan bahasa Inggris Supervision artinya pengawasan di bidang pendidikan. Ditinjau dari sisi morfologisnya, supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk kata. Supervisi terdiri dari dua kata, super berarti atas, lebih, visi berarti lihat, tilik, awasi.³

Ada beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut, antara lain, pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan

¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 154.

² Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 89.

³ Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), 25.

agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan. Pemeriksaan dimaksudkan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan. Inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.

Kemudian berkembang supervisi yang bersifat ilmiah, yaitu :

- a. Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinyu.
- b. Obyektif dalam pengertian ada data yang didapat berdasarkan observasi nyata bukan berdasarkan tafsiran pribadi.
- c. Menggunakan alat pencatat yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran di kelas.⁴

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa supervisi bukanlah kegiatan sesaat seperti inspeksi, tetapi merupakan kegiatan yang kontinyu dan berkesinambungan sehingga guru-guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara afektif dan efisien. Secara implisit definisi supervisi memiliki wawasan dan pandangan baru tentang supervise yang mengandung ide-ide pokok, seperti menggalakkan pertumbuhan profesional guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, melepaskan energi, dan memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan efektivitas proses belajar mengajar.

Pada hakekatnya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinyu, pengembangan kemampuan profesional personil,

⁴ Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan SDM, (Jakarta: Rineka Cipta), 16.

perbaikan situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain, dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik.

2. Tujuan dan Fungsi Supervisi Pendidikan

Kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber-sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, tujuan supervisi diarahkan pada kegiatan mengorientasikan pendidikan memberikan arahan dalam pelaksanaan kegiatan sebagai upaya untuk menimbulkan kesadaran dan mengerti peran serta fungsinya sebagai pendidik dan difokuskan pada pemberian pembaharuan pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Sebagaimana dijelaskan Tatang bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:⁵

- a. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan;
- b. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal;
- c. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya;

⁵ Tatang, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 65.

- d. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran;
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh;
- f. Mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.

Jadi supervisi yang dilakukan memiliki sasaran dan target tertentu yang akan dicapai. Setiap sasaran dan target dilaksanakan sesuai dengan pola yang disepakati berdasarkan struktur dan hierarki tugas. Dengan demikian, sasaran yang menjadi target dalam kegiatan supervisi adalah terbentuknya guru yang berkualitas dan berkesinambungan, penggunaan metode dan media yang digunakan, tersedianya sistem dan prosedur yang tidak menyimpang, adanya pembagian tugas dan wewenang yang proporsional, dan tidak terjadinya penyelewengan pengetahuan dan teknologi.

3. Ruang Lingkup Supervisi Pendidikan

Implementasi di lapangan, hal yang dilakukan oleh supervisor dalam rangka perbaikan situasi belajar untuk menciptakan kualitas belajar. Maka yang termasuk bidang garapan atau ruang lingkup supervisi adalah sebagai berikut:

- a. Memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia Manusia sebagai modal lembaga dalam mencapai tujuan perlu dipelihara dan diberdayakan dengan baik. Efektifitas dan efisiensi tujuan kelembagaan pendidikan akan sangat tergantung pada faktor modal yang satu ini. Berharganya sumber daya manusia diukur dari kinerja yang dihasilkannya. Salah satu penentu level kinerja manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang

dimiliki. Dalam hal ini, supervisi sebagai suatu upaya layanan profesional dalam bidang pendidikan, harus berupaya mampu menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Tanpa itu, efektivitas tujuan pendidikan akan terganggu dan mungkin bisa mandul.

Ada banyak bentuk upaya pengembangan sumber daya manusia pendidikan yang bisa digunakan untuk memberdayakan sumber daya manusia. Mulai dari yang sifatnya pendidikan dan latihan, sampai dengan pendidikan moral dan motivasi serta perlakuan humanis bisa digunakan dalam upaya pengembangan manusia. Supervisor harus memiliki visi yang jauh ke depan tentang pendidikan. Visi yang dikembangkan, harus diikuti dengan persiapan-persiapan yang dirasa perlu mengantisipasi segala kemungkinan di masa akan datang. Dalam hal ini, supervisor harus mampu mempersiapkan dan memilih upaya yang efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

- b. Mendesain dan mengembangkan kurikulum Kurikulum sebagai pedoman pelaksanaan layanan dan produksi pendidikan memiliki peranan yang penting dalam penciptaan produk pendidikan yang berkualitas, marketable, kompatibel, inovatif, kompetitif, dan produktif. Upaya supervisi diharapkan harus mampu memberikan jalan yang lurus untuk pencapaian hal di atas dengan cara mendesain dan mengembangkan kurikulum secara baik dan benar.
- c. Meningkatkan kualitas pembelajaran kelas Sebagai tujuan pokok dan upaya supervisi pendidikan, kualitas pembelajaran di kelas haruslah menjadi

tujuan utama. Seorang supervisor ditantang untuk melakukan perubahan-perubahan proporsional dan inovatif dalam rangka perbaikan kualitas pembelajaran yang diselenggarakan guru. Ia harus bersedia memfasilitasi bahan dan sarana/prasarana pembelajaran sampai quality control layanan pendidikan. Semua aktivitas supervisi harus condong ke upaya peningkatan kualitas pembelajaran.

- d. Menggairahkan interaksi humanis Interaksi antar sesama di sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para staf sekolah. Dalam hal ini, interaksi yang humanis dituntut tercipta di lingkungan sekolah. Suasana yang harmonis dan humanis diantara staf akan mendukung produktivitas, efektivitas dan efisiensi capaian. Dalam hal ini, seorang pengawasan harus berupaya menciptakan kondisi ideal seperti di atas. Diharapkan, ia tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan upaya tersebut. Seorang supervisor jangan menjadi sumber konflik diantara staf, memecah belah suasana persaudaraan. Jikalau suasana tidak harmonis tercipta diantara staf sekolah, supervisor harus berupaya kuat untuk menciptakan jembatan-jembatan kesenjangan komunikasi humanis diantara staf sekolah. Ia harus memiliki inisiatif untuk menciptakan jalinan komunikasi yang efektif dan humanis diantara warga sekolah.
- e. Melaksanakan fungsi-fungsi administratif Pada intinya, peran supervisi built in dengan kepemimpinan. Supervisi merupakan mesin yang menggerakkan semua aspek-aspek administratif pencapaian tujuan. Mulai dari merencanakan, mengorganisir, sampai dengan pengawasan harus ia jalankan. Seorang pemimpin, manajer harus memiliki peran supervisi. Ia

memiliki otoritas dan kewenangan untuk melakukan upaya-upaya supervisi.⁶

B. Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Dalam dunia pendidikan Indonesia, perkataan supervisi belum begitu populer. Sejak zaman penjajahan Belanda hingga sekarang orang lebih mengenal kata “inspeksi” daripada supervisi. Pengertian “inspeksi” sebagai warisan pendidikan Belanda dulu, cenderung kepada pengawasan yang bersifat otokratis, yang berarti “mencari kesalahan-kesalahan dan kemudian menghukumnya”. Sedangkan supervisi mengandung pengertian yang lebih demokratis.

Perkataan supervisi berasal dari bahasa Inggris: “*supervision*” merupakan bentuk kata benda yang dalam kamus lengkap Inggris-Indonesia mempunyai arti pengawasan.⁷ Kata ini terdiri dari dua kata “*super*” dan “*vision*”. *Super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat atau meninjau. Oleh karena itu secara etimologis supervisi (*supervision*) berarti melihat atau meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan.⁸

Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki

⁶ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2012), 302-303.

⁷ K.Adi Gunawan, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris* (Surabaya: Kartika, 2001), 331.

⁸ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996), 103.

pengajaran, pembelajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah/ madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.⁹

Dalam pendidikan supervisi dapat diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru (orang yang dipimpin) agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses mengajar-belajar di sekolah/madrasah.¹⁰ Dari hasil supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. yaitu berupa kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.¹¹

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

⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 76.

¹⁰ Ibid, 103.

¹¹ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 31-32.

Supervisi adalah bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah/ madrasah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud dengan supervisi disini bukan lagi inspeksi orang yang merasa tahu (*superior*) kepada orang yang merasa tidak tahu sama sekali (*inferior*) tetapi supervisi dalam bentuk pembinaan.

Pendapat lain menyebutkan bahwa supervisi ialah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk membantu pengembangan profesional guru/ calon guru, khususnya dalam penampilan mengajar berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan obyektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut. Supervisi ini juga bertujuan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personal maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar (pembelajaran) yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.¹²

Situasi belajar mengajar di sekolah akan lebih baik tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai pemimpin. Seorang supervisor yang baik memiliki lima ketrampilan dasar, yaitu:

- a. Ketrampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan.
- b. Ketrampilan dalam proses kelompok.
- c. Ketrampilan dalam kepemimpinan pendidikan.
- d. Ketrampilan dalam mengatur personalia sekolah/ madrasah.
- e. Ketrampilan dalam evaluasi.¹³

¹² Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 60-61.

¹³ Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 18.

Dalam hal ini seorang Kepala Madrasah idialnya harus memiliki kemampuan berinteraksi yang baik, kemampuan mengatur dan mengevaluasi kinerja dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Jika dilihat dari aspek supervisi di lapangan, seperti dikemukakan oleh Nurtain ada beberapa faktor yang ikut mendorong perkembangan supervisi yaitu:¹⁴

- a. Supervisi pada prakteknya dilaksanakan seperti evaluasi semata-mata sehingga sering tidak disukai, bahkan cenderung ditolak, baik secara terang-terangan maupun sembunyi-sembunyi.
- b. Pemberian supervisi dilakukan pada kebutuhan atau keinginan supervisor, oleh karena itu guru kurang merasakan keuntungannya.
- c. Dalam supervisi sasaran pengamatan terlalu umum dan luas, sehingga pemberian umpan balik terlalu sukar dan sering tidak terarah. Pemberian umpan balik sering kali menjadi pertemuan.
- d. Pengarahan, bahkan instruksi-instruksi dan tidak melibatkan guru dalam menganalisis data supervisi serta tidak memberikan cara-cara memperbaiki atau mengembangkan dirinya.

Dari keempat kenyataan di atas yang kemudian mendorong berkembangnya suatu model alternatif, yaitu pendekatan supervisi yang lebih bersifat interaktif ketimbang direktif, yang demokratis ketimbang otoratif, dan yang berpusat pada guru bukan berpusat pada supervisor.

Hal ini sesuai konsep yang dikemukakan Douglass dimana beliau membedakan supervisi pendidikan menjadi 3 (tiga) kelompok:

¹⁴ Nurtain, *Supervisi Pengajaran*, (Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Tenaga Pendidikan Dirjend Pendidikan Tinggi Depdikbud, 2009), 254.

a. *Good supervision is democratic* (supervisi yang baik adalah demokratis)

Supervisi yang baik adalah yang demokratis, yaitu seorang supervisor dapat menciptakan suasana sekolah yang demokratis. Di sekolah inilah masing-masing individu dapat berkembang pengetahuan, minat, cita-cita, dan kemampuannya untuk dapat menemukan dirinya di dalam kehidupan bermasyarakat serta dapat membangun dirinya dan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pada konsep ini guru sebagai individu bebas berpikir, melatih diri untuk berinisiatif, mengembangkan kepercayaan diri, dan mengembangkan keikutsertaan dalam pembuatan keputusan, baik yang terkait dengan tujuan maupun kebijakan pengajaran. Demokrasi dalam dunia pendidikan dilakukan dengan cara memasukkan unsur-unsur kerjasama antara guru dengan supervisor.

b. *Good supervision is objective and systematic* (Supervisi yang baik adalah objektif dan sistematis)

Karakteristik supervisi ini terletak pada penggunaan metode yang objektif dalam melaksanakan pengukuran proses pembelajaran dan hasil-hasilnya, serta pengelompokan yang objektif disertai dengan analisis statistik. Terdapat nilai-nilai yang signifikan dalam penggunaan metode yang objektif.

c. *Good supervision is creative* (supervisi yang baik adalah kreatif)

Tujuan dari supervisi yang kreatif adalah mengembangkan program kerjasama yang berkenaan dengan perhatian umum, penggunaan riset ilmiah dan mempersiapkan tenaga-tenaga profesional yang menuntut problem-problem ilmiah, bebas dari pengawasan, dan menstimulir

melalui semangat penemuan. Para guru diharapkan dapat secara bebas mengembangkan profesi, bakat, dan kemampuan kerjasama, dalam usaha pemecahan masalah bersama.¹⁵

Supervisi adalah aktifitas menentukan kondisi/ syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dari definisi tersebut maka tugas Kepala Madrasah sebagai supervisor mempunyai arti bahwa seorang supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasahny sehingga tujuan-tujuan pendidikan di madrasah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Dari uraian di atas dapat peneliti artikan bahwa supervisi Kepala Madrasah adalah upaya seorang Kepala Madrasah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis yang memiliki delapan karekteristik sebagai berikut:¹⁶

- a. Bimbingan supervisor kepada guru berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan.
- b. Jenis ketrampilan yang akan disupervisi diusulkan oleh guru yang akan disupervisi dan disepakati melalui pengkajian bersama antara guru dan supervisor.

¹⁵ Lantip Diat Prasojo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2011), 25-28.

¹⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 91.

- c. Guru mempergunakan berbagai ketrampilan mengajar secara terintegrasi, sasaran supervisi hanya pada beberapa ketrampilan tertentu saja.
- d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- f. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik.
- g. Adanya pengutan dan umpan balik dari Kepala Madrasah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan masalah.

2. Strategi Supervisi Kepala Madrasah

Makna strategi adalah upaya atau usaha yang terencana secara detail untuk mencapai suatu rencana yang telah ditentukan. Glueck William mendefinisikan strategi sebagai suatu kesatuan rencana yang komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategi organisasi dengan lingkungan yang dihadapinya, kesemuanya menjamin agar tujuan organisasi tercapai.¹⁷

Kepala sekolah/madrasah memiliki peran strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Kepala

¹⁷ Willam, *Manajemen Strategis dalam Kebijakan Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 6.

sekolah tidak saja berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu, ia merupakan pemimpin keseluruhan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam suatu sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi, dan evaluasi.¹⁸

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan pedagogik guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu : a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan, 3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. 5) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a) kurang tegas dalam menerapkan kebijakan b) guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh. c) fasilitas sekolah yang belum memadai, d) rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah

Menurut Kartz sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim bahwa kemampuan manajerial itu meliputi *technical skill* (kemampuan teknik),

¹⁸ Baharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Malang: Al-Harokah, 2006), 19.

human skill (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual).¹⁹

Kemampuan teknik adalah kemampuan yang berhubungan erat dengan penggunaan alat-alat, prosedur, metode, dan teknik dalam suatu aktivitas manajemen secara benar (*working with things*). Sedangkan, kemampuan hubungan kemanusiaan merupakan kemampuan untuk menciptakan dan membina hubungan baik, memahami dan mendorong orang lain sehingga mereka bekerja secara suka rela, tiada paksaan dan lebih produktif (*working with people*). Kemampuan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi. Dengan kata lain, kemampuan konseptual ini terkait dengan kemampuan untuk membuat konsep (*working with ideas*) tentang berbagai hal dalam lembaga yang dipimpinnya.

Sementara itu dalam supervisi akademik Glickman berpendapat bahwa untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan tehnikal. Oleh sebab itu kepala sekolah harus memiliki keterampilan tehnikal berupa kemampuan menerapkan teknik-teknik supervisi akademik yang meliputi : pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi substansi supervisi akademik.²⁰

3. Teknik-teknik pelaksanaan supervisi

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

¹⁹ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 134.

²⁰ Lantip Diat Prasajo, Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 82.

a. Teknik perseorangan

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan yang dilakukan sewaktu-waktu yang dilakukan seorang supervisor (Kepala Madrasah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

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

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

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar,

tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

- 4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah. Antara lain :
 - a) Menyusun program catur wulan atau program semester
 - b) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
 - c) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
 - d) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
 - e) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar
 - f) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, study tour, dan lain sebagainya.

b. Teknik kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

- 1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

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

2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

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

3) Mengadakan penataran-penataran (*insevice training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakuakn melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas Kepala Madrasah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.²¹

Menurut Gwynn dalam Purwanto, teknik suupervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok. Teknik supervisi individual meliputi : 1) Kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi 3) Kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedangkan teknik supervisi kelompok meliputi : 1) Kepanitian, 2) Kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan

²¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 122.

profesional, 9) organisasi profesional, 10) buletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.²²

Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi Kepala Madrasah adalah proses pembinaan Kepala Madrasah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Adapun teknik yang biasa digunakan adalah kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam proses belajar mengajar. Ada beberapa teknik yang biasa digunakan Kepala Madrasah dalam mensupervisi gurunya, namun dalam penelitian ini hanya indikator : kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan, dan kegiatan rutin di luar mengajar yang kami teliti. Sedangkan indikaor lain tidak kami teliti karena kurang mengungkap masalah yang kami teliti.

4. Model Supervisi Pendidikan

Sedangkan model supervisi adalah Model yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk melakukan kegiatan supervisi. Model supervisi berkembang sesuai dengan dinamika ilmu pengetahuan, yaitu:

- a. Model konvensional yaitu model supervisi dimana seorang Kepala Madrasah menunjukkan kekuasaannya yang otoriter dan feodal. Perilaku yang dilakukan dalam supervisi adalah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kekurangan.

²² Piet A. *Supervisi*, 48-49.

- b. Model supervisi klinis yaitu model supervisi yang difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan melalui siklus sistematis mulai dari tahap perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar dengan tujuan mengadakan perubahan secara ilmiah dan rasional.²³

5. Problematika Supervisi Pendidikan dan Cara Pemecahannya

Dalam pelaksanaan supervisi pendidikan oleh Kepala Sekolah/Madrasah tidak jarang menghadapi problema-problema yang menjadikan terkendalanya supervisi pendidikan. Permasalahan yang timbul bisa datang dari Kepala Sekolah/Madrasah itu sendiri dan juga dari para guru.

Problematika supervisi pendidikan yang timbul dari Kepala Sekolah/Madrasah antara lain apabila supervisi yang dilaksanakan menggunakan model supervisi konvensional (traditional). Model ini tidak lain dari refleksi kondisi masyarakat pada suatu saat, yaitu pada saat kekuasaan yang otoriter dan feodal. Pemimpin cenderung untuk mencari-cari kesalahan. Mencari-cari kesalahan dalam membimbing sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan supervisi pendidikan. Akibatnya guru-guru merasa tidak puas dan ada dua sikap yang tampak dalam kinerja guru, yaitu :

- a. Acuh tak acuh (masa bodoh)
- b. Menantang (Agresif).

²³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda karya, 2010), hlm, 90.

Praktek-praktek supervisi seperti ini adala cara memberi supervisi yang konvensional. Ini bukan berarti tidak boleh tidak boleh menunjukkan kesalahan. Masalahnya ialah bagaimana cara mengkomunikasikan apa yang dimaksudkan sehingga para guru menyadari bahwa dia harus memperbaiki kesalahannya.²⁴

Problema supervisi pendidikan yang timbul dari guru adalah antara lain :

a. Masalah dalam merumuskan tujuan

Tujuan pembelajaran bukan sekedar rumusan dengan kata-kata yang indah, tetapi harus dapat menjawab masalah pokok terkait dengan konsep yang ideal yang menjadi tujuan dan pandangan hidup masyarakat. Dalam proses belajar mengajar, kadang-kadang guru tidak memiliki tujuan yang jelas. Guru mengajar hanya berdasarkan apa yang tertuang di dalam buku paket. Tujuan hanya mencakup salah satu domain saja, yakni aspek kognitif saja. Begitu juga masih banyak guru yang belum bisa merumuskan tujuan pembelajaran, sehingga rumusan tujuan terkesan bukan tujuan siswa tetapi tujuan guru. Jika dihadapkan pada guru-guru yang demikian, maka jelas mereka memerlukan bantuan dengan supervisi.

b. Masalah dalam memilih metode mengajar

Metode adalah alat komunikasi antara guru dan murid pada waktu belajar. Komunikasi itu terjadi melalui penerapan panca indra. Banyak metode yang dapat dipilih oleh guru untuk digunakan sebagai alat

²⁴ Piet A. Sahertian, Prof. Drs., *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 35.

komunikasi belajar mengajar, diantaranya adalah ceramah, tanya jawab, diskusi, pemberian tugas, demonstrasi, kerja kelompok, pemecahan masalah, karya wisata, simulasi, bermain peran, studi kasus dan inkuiri. Untuk menerapkan dan memilih metode-metode tersebut, guru berpegang pada keyakinan bahwa dengan metode yang dipilih, tujuan belajar dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, guru dapat mengkombinasikan beberapa metode untuk diterapkan dalam satu paket pembelajaran. Namun kenyataan yang terjadi masih banyak guru yang mendominasi kegiatan belajar dengan metode ceramah. Padahal sebagai rambu-rambu, metode ceramah hanya bisa efektif untuk digunakan sebagai metode mengajar tidak lebih dari 15 menit. Oleh karena itu, perlu untuk mengkombinasikannya dengan metode-metode yang lain.

c. Masalah dalam menggunakan sumber belajar

Siswa belajar dengan menggunakan sumber media dan belajar. Model belajar yang tradisional hanya mengandalkan pada sumber yang berasal dari guru. Sumber belajar tidaklah hanya guru. Ada banyak sumber yang dapat dimanfaatkan untuk pengalaman belajar. Sumber-sumber itu ada yang sengaja direncanakan, misalnya buku, jurnal, peta, perpustakaan dan sebagainya. Ada juga sumber yang tidak sengaja direncanakan tetapi dapat dimanfaatkan untuk kegiatan pembelajaran (lingkungan, baik fisik maupun sosial), misalnya perkebunan, sawah, sungai, danau, pertanian, perhutanan, masyarakat, petani, pedagang dan sebagainya.

d. Masalah dalam membuat dan menggunakan alat peraga

Alat peraga digunakan sebagai pembantu untuk memudahkan proses terjadinya pengalaman belajar secara maksimal. Menurut bentuknya, alat peraga dapat berupa media dua dimensi dan media tiga dimensi. Menurut fungsinya, alat peraga bisa dikelompokkan menjadi tiga, yaitu auditif, visual, dan audio visual. Guru dapat memilih dan menggunakan alat peraga tersebut dengan cara membeli maupun dengan cara membuat sendiri alat peraga yang sederhana.

e. Masalah dalam merencanakan program pengajaran

Setiap guru harus membuat program pengajaran. Program pengajaran dapat disusun dan direncanakan berdasarkan waktu pelajaran. Program pengajaran hendaknya dikembangkan berdasarkan kurikulum dan ditulis dengan sistem dan format yang disepakati bersama oleh seluruh guru, sehingga memudahkan Kepala Madrasah untuk melakukan pengecekan dan penilaian.

f. Masalah dalam merencanakan dan melaksanakan evaluasi

Untuk mengetahui keberhasilan belajar siswa, guru harus melaksanakan evaluasi proses belajar mengajar secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan program pembelajaran dan pengajaran. Untuk itu guru harus menyusun program dan alat evaluasi yang tepat.

g. Problema Guru dalam Motivasi Kerja

Peningkatan mutu pembelajaran dan kompetensi pedagogik guru dalam kinerjanya sangat berkaitan erat dengan keefektifan layanan

supervisi. Maka dari itu, diharapkan supervisor mampu mendorong guru untuk meningkatkan kualitasnya dengan peningkatan motivasi kerja guru, karena bagaimanapun motivasi kerja guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru dalam mengajar. Keefektifan supervisi di sekolah tertentu tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab Kepala Madrasah, karena selain sebagai pemimpin di sekolah tersebut, Kepala Madrasah juga merupakan supervisor bagi guru-guru di sekolah tersebut.

h. Problema Guru dalam Kepuasan Kerja

Supervisi terhadap guru salah satu tujuannya adalah untuk membina dan membantu guru dalam mengatasi berbagai masalah yang dialaminya sehingga dapat meningkatkan kualitas guru dalam bekerja. Selain itu, juga bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap guru karena masalah-masalah yang dihadapinya dapat terpecahkan. Oleh karena itu, tugas seorang supervisor dan juga supervisi (guru) untuk saling bekerja sama sehingga kepuasan kerja itu dapat terwujud, yaitu dengan cara :

- 1) Membantu guru-guru yang belum berpengalaman
- 2) Membantu guru-guru yang sedia membantu guru yang tidak hadir
- 3) Membantu guru-guru yang bekerja kurang efektif
- 4) Membantu guru-guru yang superior
- 5) Membantu guru-guru yang mempunyai kelemahan pribadi
- 6) Membantu guru-guru yang kurang rajin
- 7) Membantu guru-guru yang kurang bergairah

- 8) Membantu guru-guru yang kurang demokratis
- 9) Membantu guru-guru yang selalu menentang
- 10) Membantu guru-guru yang menghadapi keruwetan dalam masalah disiplin.²⁵
- 11) Membantu guru menyelesaikan persoalan dan permasalahan dalam pengelolaan pembelajaran dan pengajaran.

6. Fungsi Kepala Madrasah sebagai supervisor pengajaran

Kepala madrasah sebagai pemimpin yang dapat diartikan sebagai penggerak utama dalam suatu lembaga pendidikan yang menjadi pemegang utama jalannya organisasi; orang yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan; dan memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi tujuan dan ambisinya.²⁶

Sebagaimana menurut Stoner dalam Saefullah kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dengan proses perencanaan, pengorganisasianm kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta proses penggunaan sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁷

Menurut Mulyasa, bahwa fungsi seorang Kepala Madrasah adalah sebagai motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan dengan baik. Adapun kegiatan atau usaha-

²⁵ <http://muhfathurrohman.wordpress.com/tag/supervisi-pendidikan/diakses> tgl 2 September 2019.

²⁶ Anas Salahudin, *Filsafat Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 194-195.

²⁷ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 147.

usaha yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor yang efektif antara lain: ²⁸

- a. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai madrasah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan madrasah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- d. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai madrasah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan madrasah dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- e. Membina hubungan kerjasama antara madrasah dengan BP3 atau komite madrasah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan supervisi.

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

- a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada. Apakah madrasah itu di kota besar, di kota kecil atau pelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kaya atau di lingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang

²⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 126.

mampu. Di lingkungan masyarakat intelek, pedagang atau petani dan lain-lain.

- b. Besar-kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah. Apakah madrasah itu merupakan kompleks madrasah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas atau sebaliknya.
- c. Tingkatan dan jenis madrasah. Apakah madrasah yang dipimpin itu SD atau madrasah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya. Semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- d. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia di lembaga pendidikan. Apakah guru-guru di madrasah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial ekonomi, hasrat kemampuannya dan sebagainya.
- e. Kecakapan dan keahlian Kepala Madrasah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimana pun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika Kepala Madrasah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh Kepala Madrasah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.²⁹

²⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 118.

C. Kompetensi Pedagogik Guru

1. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi menurut Charles adalah "*competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*". Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.³⁰

Kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.³¹

Menurut Hutapea menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan

³⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), 25.

³¹ Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003.

kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.³²

2. Pengertian Kompetensi Pedagogik Guru

Sebagaimana menurut Undang-undang Pendidik dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pendidik, dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnnya.³³

Pasal 28 ayat 3 Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Stándar Nasional Pendidikan secara tegas dinyatakan bahwa "Ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai agen pembelajaran. Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial".³⁴

Dalam kompetensi pedagogik, seorang guru harus mampu mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Guru harus kreatif dalam pengelolaan pembelajaran, menciptakan suasana kelas yang inspirasi bagi siswa, kreatif, dan antusias memberikan ilmu dan teknologi pendidikan.³⁵

³² Hutapea, *Kompetensi Plus : Teori Desain*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2008), 28.

³³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Pendidik dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2006).

³⁴ Direkrorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, (Jakarta: 2007), 155.

³⁵ Jamal, *Tips Menjadi Guru*, (Yogyakarta: Diva Press, 2010), 27.

Selamet PH dalam Syaiful Sagala mengatakan kompetensi pedagogik terdiri dari sub kompetensi (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan matapelajaran yang disajikan; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) merencanakan rencana pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan; (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.³⁶

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁷

Dengan demikian tampak bahwa kemampuan pedagogik bagi guru bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah di atas rata-rata. Berdasarkan pemikiran Selamet PH di atas, Syaiful Sagala mengelompokkan kualitas intelektual seorang guru dalam tiga aspek yaitu (1) logika sebagai pengembangan kognitif mencakup kemampuan intelektual mengenal lingkungan terdiri atas enam macam yang disusun

³⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 3.2

³⁷ Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: Imtima, 2007), 403.

secara hirarkis dari yang sederhana sampai yang kompleks. Yaitu: pengetahuan (kemampuan mengingat kembali hal-hal yang telah dipelajari), pemahaman (kemampuan menangkap makna atau arti sesuatu hal), penerapan (kemampuan mempergunakan hal-hal yang telah dipelajari untuk menghadapi situasi-situasi baru dan nyata), analysis (kemampuan menjabarkan sesuatu menjadi bagian-bagian sehingga struktur organisasinya dapat difahami), sintesis (kemampuan memadukan bagian-bagian menjadi satu keseluruhan yang berarti), dan penilaian (kemampuan memberikan harga sesuatu hal berdasarkan kriteria intern, kelompok, ekstern, atau yang telah ditetapkan terlebih dahulu); (2) etika sebagai pengembangan efektif mencakup kemampuan emosional dalam mengalami dan menghayati sesuatu hal meliputi lima macam kemampuan emosional disusun secara hirarkis. Yaitu: kesadaran (kemampuan untuk ingin memperhatikan sesuatu hal), partisipasi (kemampuan untuk turut serta atau terlibat dalam sesuatu hal), penghayatan nilai (kemampuan untuk menerima nilai dan terikat kepadanya), pengorganisasian nilai (kemampuan untuk memiliki system nilai dalam dirinya), dan karakterisasi diri (kemampuan untuk memiliki Model hidup dimana system nilai yang terbentuk dalam dirinya mampu mengawasi tingkah lakunya); dan (3) estetika sebagai pengembangan psikomotorik yaitu kemampuan motorik menggiatkan dan mengkoordinasikan gerakan. Yaitu terdiri dari: gerakan refleks (kemampuan melakukan tindakan-tindakan yang terjadi secara tak sengaja menjawab sesuatu perangsang), gerakan dasar (kemampuan melakukan Model-Model

gerakan bersifat pembawaan, terbentuk dari kombinasi gerakan-gerakan refleks).

Kemampuan perseptual (kemampuan menterjemahkan perangsang yang diterima melalui alat indra menjadi gerakan-gerakan yang tepat). Kemampuan jasmani (kemampuan dan gerakan-gerakan dasar merupakan inti memperkembangkan gerakan-gerakan terlatih). Kemampuan terlatih (kemampuan melakukan gerakangerakan canggih dan rumit dengan tingkat efesiensi tertentu) dan komunikasi nondistraktif (kemampuan melakukan komunikasi dengan isyarat gerakan badan).³⁸

Kemampuan melakukan komunikasi dalam pendidikan diperlukan keahlian dalam belajar. Belajar merupakan aktifitas yang dilakukan siswa dalam rangka membangun makna atau pemahaman. Karena dalam pembelajaran guru perlu memberikan motivasi kepada siswa untuk menggunakan potensi dan otoritas yang dimilikinya untuk membangun suatu gagasan.³⁹

Standar kompetensi pedagogik guru SD/MI menurut peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 - a. Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.

³⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 32-33.

³⁹ Darwin Syah, *Perencanaan Sistem Pengajaran*, (Jakarta: Gaung Persada, 2007), 288.

- b. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI
 - c. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.
 - d. Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- a. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI.
 - b. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI.
 - c. Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- a. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
 - b. Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI.
 - c. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI
 - d. Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.
 - e. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI.

- f. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
 - a. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.
 - b. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran
 - c. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.
 - 4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan
 - 4.5 Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
 - 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
 - a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran
 6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - a. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal
 - b. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya
 7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

- a. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan
 - b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
- a. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.
 - b. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI
 - c. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
 - d. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
 - e. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrument
 - f. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan
 - g. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

- a. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar
 - 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan
 - b. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.
 - c. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
- a. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan sesuai perencanaan pengajaran.
 - b. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.
 - c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.⁴⁰

Melihat besarnya tantangan yang dihadapi oleh guru maka, guru perlu berpikir secara antisipatif dan proaktif. Merupakan sebuah keharusan bagi guru untuk secara terus menerus belajar sebagai upaya melakukan pembaharuan atas ilmu pengetahuan yang dimilikinya.

⁴⁰ Tim Redaksi Nuansa Aulia, *Himpunan Perundang-undangan RI Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Nuansa Aulia, 2008), cet. Ke-1, hlm. 296