

BAB II

PENGARUH PENGAWAS SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP KUALITAS BELAJAR SISWA

A. Pengawas madrasah/sekolah

1. Pengertian Pengawas madrasah/sekolah

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 21 Tahun 2010 bahwa pengawas madrasah/sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Patrick (2009) *supervision means to direct, oversee, guide or to make sure that expected standards are met. Thus, supervision in a school implies the process of ensuring that principles, rules, regulations and methods prescribed for purposes of implementing and achieving the objectives of education are effectively carried out. Supervision therefore involves the use of expert knowledge and experiences to oversee, evaluate and coordinate the process of improving teaching and learning activities in schools (Edo Journal of Counselling, Strategies For Improving Supervisory Skills For Effective Primary Education In Nigeria, Vol. 2, No. 2, 2009).*

Pernyataan Patrick dapat diartikan bahwa pengawasan merupakan mengawasi secara langsung, membimbing atau untuk memastikan bahwa standar yang diharapkan terpenuhi. Dengan demikian, pengawasan di madrasah/sekolah menyiratkan proses untuk memastikan bahwa prinsip, aturan, peraturan dan metode yang ditentukan untuk melaksanakan dan mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Sehingga seorang pengawas dituntut untuk mempunyai

pengetahuan yang luas dan pengalaman untuk mengawasi, mengevaluasi dan mengkoordinasikan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah (*Edo Journal of Counselling, Strategies For Improving Supervisory Skills For Effective Primary Education In Nigeria, Vol. 2, No. 2, 2009*).

Pengawas masuk dalam kategori jabatan fungsional, yakni jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Adapun satuan pendidikan yang dimaksud adalah Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal, Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah, Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan, Pendidikan Luar Biasa atau bentuk lain yang sederajat. Eksistensi pengawas madrasah/sekolah dinaungi oleh sejumlah dasar hukum. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 serta dipertegas dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 merupakan penetapan pengawas sebagai pejabat fungsional yang permanen sampai saat ini.

2. Peran Pengawas

Dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 pengawas mempunyai peran:

- a. Memberikan masukan, saran dan bimbingan dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan dan/atau

pembelajaran kepada kepala madrasah, kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota atau kepala kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi

- b. Memantau dan menilai kinerja kepala madrasah serta merumuskan saran tindak lanjut yang diperlukan
- c. Melakukan pembinaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah
- d. Memberikan pertimbangan dalam penilaian pelaksanaan tugas dan penempatan kepala madrasah serta guru kepada kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota

3. Tugas Pokok dan Fungsi Pengawas

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang jabatan fungsional pengawas madrasah/sekolah dan angka kreditnya menyatakan bahwa Pengawas madrasah/sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Tugas pokok pengawas madrasah/sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) standar nasional pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil

pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Fungsi pengawas madrasah menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 sebagai berikut:

- a. Penyusunan program pengawasan di bidang akademik dan manajerial.
- b. Pembinaan dan pengembangan madrasah.
- c. Pembinaan, pembimbingan dan pengembangan profesi guru madrasah.
- d. Pemantauan penerapan standar nasional pendidikan.
- e. Penilaian hasil pelaksanaan program pengawasan.
- f. Pelaporan pelaksanaan tugas kepengawasan.

Sesuai hadist rasulullah S.A.W bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- يَقُولُ:
 ((كُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ،
 وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا
 وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا ، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)) . -أَخْرَجَهُ
 الْخَمْسَةُ إِلَّا النَّسَائِيَّ-

Ibnu Umar r.a. mendengar Rasulullah Saw. bersabda, "Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang lelaki adalah pemimpin bagi keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin di rumah suaminya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam harta tuannya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya," (HR Ahmad, Abu Daud, At- Tirmidzi, dan Ibnu Majah).

4. Kompetensi Pengawas

Dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki pengawas meliputi, kompetensi kepribadian, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan serta kompetensi sosial .

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian pengawas pendidikan adalah kemampuan pengawas pendidikan dalam menampilkan dirinya atau *performance* diri sebagai pribadi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokoknya, kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah, ingin tahu hal-hal baru tentang ilmu pengetahuan teknologi dan seni, memiliki motivasi kerja dan bisa memotivasi orang lain dalam bekerja (Sudjana, 2009: 5-6).

Makna dari kompetensi kepribadian sebagai mana dikemukakan di atas adalah sikap dan perilaku yang ditampilkan pengawas pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengandung empat karakteristik di atas. Ini berarti sosok pribadi pengawas pendidikan harus tampil beda dengan sosok pribadi yang lain dalam hal tanggung jawab, kreatifitas, rasa ingin tahu dan motivasi dalam bekerja. Sosok pribadi tersebut diharapkan menjadi kebiasaan dalam perilakunya.

Kompetensi kepribadian pengawas sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 meliputi:

- 1). Memiliki akhlak mulia dan dapat diteladani.
 - 2). Memiliki tanggung jawab terhadap tugas.
 - 3). Memiliki kreatifitas dalam bekerja dan memecahkan masalah berkaitan dengan tugas jabatan.
 - 4). Memiliki keinginan yang kuat untuk belajar hal-hal yang baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tugas tanggung jawabnya.
 - 5). Memiliki motivasi yang kuat kerja pada dirinya dan pada pihak-pihak pemangku kepentingan.
- b. Kompetensi supervisi akademik

Kompetensi supervisi akademik adalah kemampuan pengawas pendidikan dalam melaksanakan pengawasan akademik yakni menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya agar berdampak terhadap kualitas hasil belajar siswa (Sudjana, 2009: 10).

Kompetensi kepengawasan akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses belajar mengajar (pembelajaran). Materi pokok dalam proses pembelajaran adalah (penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas).

Kompetensi supervisi akademik sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 meliputi:

- 1). Mampu memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan perkembangan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
- 2). Mampu memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
- 3). Mampu membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi, kompetensi dasar dan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
- 4). Mampu membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
- 5). Mampu membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
- 6). Mampu membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di

lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.

- 7). Mampu membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
- 8). Mampu memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah .

c. Kompetensi evaluasi Pendidikan

Evaluasi merupakan mengumpulkan, mengolah, menafsirkan dan menyimpulkan data dan informasi untuk menentukan tingkat keberhasilan pendidikan. Materi pokok kompetensi evaluasi pendidikan adalah penilaian proses dan hasil belajar, penilaian program pendidikan, penilaian kinerja guru, kinerja kepala sekolah, dan kinerja sekolah (Sudjana, 2009: 10-15).

Penilaian itu sendiri diartikan sebagai proses memberikan pertimbangan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Oleh sebab itu ciri dari kegiatan penilaian adalah adanya objek yang dinilai. Adanya kriteria yang dijadikan indikator keberhasilan dan adanya interpretasi dan judgement. Setiap kegiatan penilaian akan menghasilkan data hasil penilaian yang harus diolah dan dianalisis untuk pengambilan keputusan.

Kompetensi evaluasi pendidikan sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 meliputi:

- 1). Mampu menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan madrasah.
 - 2). Mampu membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
 - 3). Mampu menilai kinerja kepala madrasah, guru, staf madrasah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
 - 4). Mampu memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar peserta didik serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
 - 5). Mampu membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan atau mata pelajaran di madrasah.
 - 6). Mampu mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala, kinerja guru dan staf madrasah .
- d. Kompetensi penelitian dan pengembangan

Kompetensi penelitian dan pengembangan adalah kemampuan pengawas madrasah/sekolah dalam merencanakan,

melaksanakan penelitian pendidikan/pengawasan serta menggunakan hasil-hasilnya untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan (Sudjana, 2009: 15-21).

Penelitian adalah kegiatan mengumpulkan, mengolah menafsirkan dan menyimpulkan data dan informasi untuk memecahkan masalah praktis dan atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian merupakan metode ilmiah yakni memecahkan masalah dengan menggunakan logika berpikir yang didukung oleh data empiris. Logika berpikir tampak dalam prosesnya dengan menempuh langkah-langkah yang sistematis mulai dari pengumpulan data, mengolah, dan menafsirkan data, menguji data sampai menarik kesimpulan.

Data dikatakan empiris sebab menggambarkan apa yang terjadi di lapangan. Dalam kompetensi penelitian materi yang perlu dikuasai pengawas pendidikan antara lain pendekatan, metode dan jenis penelitian, merencanakan dan melaksanakan penelitian, mengolah dan menganalisis data, menulis laporan hasil penelitian sebagai karya tulis ilmiah serta memanfaatkan hasil-hasil penelitian. Kompetensi penelitian bagi pengawas bermanfaat ganda yakni manfaat untuk dirinya sendiri agar dapat menyusun karya tulis ilmiah berbasis penelitian dan manfaat untuk membina guru dan kepala sekolah dalam hal merencanakan dan melaksanakan penelitian khususnya penelitian tindakan (Sudjana, 2009: 15-21).

Kompetensi penelitian dan pengembangan pengawas sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 meliputi:

- 1). Mampu menguasai berbagai pendekatan, jenis dan metode penelitian dalam pendidikan.
- 2). Mampu menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karir.
- 3). Mampu menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
- 4). Mampu melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggung jawabnya.
- 5). Mampu mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif..
- 6). Mampu menulis karya tulis ilmiah dalam bidang pendidikan dan/atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
- 7). Mampu menyusun pedoman, panduan, buku, dan/atau modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di madrasah.
- 8). Mampu memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di madrasah.

e. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial pengawas pendidikan adalah kemampuan pengawas pendidikan dalam membina hubungan dengan berbagai pihak serta aktif dalam kegiatan organisasi profesi pengawas (APSI). Kompetensi sosial pengawas pendidikan mengindikasikan dua keterampilan yang harus dimiliki pengawas pendidikan yakni keterampilan berkomunikasi baik lisan atau tulisan termasuk keterampilan bergaul dan keterampilan bekerja dengan orang lain baik secara individu maupun secara kelompok/ organisasi. Keterampilan ini mensyaratkan tampilnya sosok pribadi pengawas pendidikan yang luwes, terbuka, mau menerima kritik serta selalu memandang positif orang lain (Sudjana, 2009: 15-21).

Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial pengawas pendidikan sebagaimana dijelaskan di atas hanya tambahan dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru dan kepala sekolah karena pengawas pendidikan berasal dari guru atau kepala sekolah sehingga kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru atau kepala madrasah/sekolah sudah melekat pada dirinya.

Kompetensi sosial sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 meliputi:

- 1). Mampu bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2). Aktif dalam kegiatan organisasi profesi pengawas satuan pendidikan dalam rangka mengembangkan diri.

f. Kompetensi supervisi manajerial

Kompetensi supervisi manajerial adalah kemampuan pengawas pendidikan dalam melaksanakan pengawasan manajerial yakni menilai dan membina kepala sekolah dan tenaga kependidikan lain yang ada di madrasah/sekolah dalam mempertinggi kualitas pengelolaan dan administrasi madrasah/sekolah.

Standar administrasi dan pengelolaan madrasah/sekolah secara konseptual dan operasional tersirat dan tersurat dalam rumusan kompetensi inti kepala madrasah/sekolah (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007) khususnya pada dimensi kompetensi manajerial pengawas sekolah. Pengawas dituntut juga untuk menguasai program dan kegiatan bimbingan konseling serta memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan di sekolah binaannya, untuk itu pengawas madrasah/sekolah harus menguasai teori, konsep serta prinsip tentang metode dan teknik pengawasan pendidikan berikut aplikasinya dalam penyusunan program dan praktek pengawasan manajerial.

Kompetensi supervisi manajerial sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 meliputi :

1). Mampu menerapkan teknik dan prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

- 2). Mampu menyusun program kepengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan, dan program pendidikan madrasah.
- 3). Mampu menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan madrasah.
- 4). Mampu menyusun laporan hasil pengawasan dan menindak lanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya.
- 5). Mampu membina kepala madrasah dalam pengelolaan dan administrasi madrasah berdasarkan manajemen peningkatan mutu.
- 6). Mampu memotivasi kepala dan guru madrasah dalam merefleksikan hasil yang telah dicapai untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokok.
- 7). Memahami standar nasional pendidikan dan pemanfaatannya untuk membantu kepala madrasah dalam mempersiapkan akreditasi.

B. Kinerja guru

1. Pengertian kinerja guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud,1999:503) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Lembaga Administrasi Negara (1992:12) merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan pandangannya masing-masing. Menurut Simamora (1997:235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkannya sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/nonmaterial. Hal senada dikemukakan oleh Anwar (1986:86) bahwa kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki. Hal yang hampir senada dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar (1986:22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi; (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan pada bahan serta kualitas

dukungan itu sendiri; (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan pada bahan oleh tim (*partner*/teman kerja); (4) faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi; dan (5) faktor situasional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi, (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan serta kualitas dukungan itu sendiri (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim (*partner*/teman kerja), (4) faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (5) faktor situasional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Sedangkan Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam kaitannya dengan profesi guru ada satu pedoman yang dapat dijadikan kriteria standar kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk itu deskripsi pekerjaan hendaknya diuraikan secara jelas sehingga setiap guru mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Dilain pihak, pimpinan pun harus mengetahui apa yang dapat dijadikan kriteria dalam melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru. Natawijaya (1994:38) menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek: (1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; (2) kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar; dan (3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar.

Pendapat hampir senada dikemukakan oleh Joni yang dikutip oleh Arikunto (1990) menjelaskan bahwa ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) kompetensi profesional; (2) kompetensi personal; dan (3) kompetensi sosial. Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang bidang studi yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoretik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi personal, artinya guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, patut diteladani sehingga menjadi sumber identifikasi baik peserta didik maupun

masyarakat pada umumnya. Kompetensi sosial artinya guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan anggota masyarakat di lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar.

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian merupakan bagian penting dari fungsi manajemen. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, dan sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Penilaian adalah suatu proses pengukuran dan pertimbangan hasil pekerjaan nyata yang dicapai dengan kriteria yang ditetapkan.

Grote (1996) menyatakan bahwa penilaian kinerja bukanlah aktifitas yang dilakukan sekali dalam setahun, akan tetapi terus menerus selama orang itu dinilai masih aktif bekerja dalam institusi tersebut. Sedangkan Sutisna (1993) mengartikan penilaian sebagai suatu proses yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi, program-program atau kegiatan-kegiatan yang sedang atau telah dilaksanakan.

Dengan kata lain, menilai adalah membandingkan hasil-hasil yang sebenarnya dengan yang dikehendaki dan menentukan pendapat tentang performansi yang telah dicapai berdasarkan standar yang telah

ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja guru dapat dilakukan oleh pengawas sekolah maupun kepala sekolah untuk mengetahui realisasi tugas yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang baik harus menghargai prestasi kerja yang telah dicapai oleh guru dan tidak bermaksud mencari kesalahan, namun lebih bertujuan menindaklanjuti hasil penilaian. Penilaian terhadap guru dapat dilakukan apabila telah disepakati standar/target kinerja yang diharapkan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diharapkan bermanfaat bagi kemajuan sekolah, peningkatan kerja guru maupun bagi peningkatan prestasi belajar siswa. Gibson (1994) menjelaskan secara singkat bahwa manfaat evaluasi prestasi kerja adalah memberikan kepada yang dinilai dan penilai (pimpinan, rekan, bawahan) informasi tentang kinerja yang dicapai. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh seorang pakar bernama Gary Dessler (1986) bahwa manfaat penilaian kinerja adalah: (1) menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji, (2) menyediakan kesempatan bagi pimpinan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, (3) memungkinkan bagi pimpinan bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap deviasi yang terjadi. Secara lebih spesifik, Sutisna (1993), berpendapat bahwa pentingnya penilaian kinerja adalah: (1) untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan pada akhir suatu periode kerja, (2) untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien, (3) untuk memperoleh fakta-fakta tentang

kesukaran-kesukaran, (4) untuk menghindarkan situasi yang dapat merusak, (5) untuk memajukan kesanggupan para guru dalam mengembangkan organisasi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja bermanfaat bagi kepala sekolah untuk mengadakan perbaikan dan pembinaan kepada guru dalam menjalankan tugas bimbingan dan pengajaran. Bagi guru, manfaat penilaian kinerja untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja, selanjutnya digunakan untuk mengadakan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Sedangkan bagi sekolah manfaat penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program semester dan program tahunan sekolah.

Rendahnya kualitas pendidikan yang tercermin pada pencapaian prestasi belajar siswa tidak luput dari sorotan Tilaar (1994: 150-151) sebagai berikut, “Beberapa indikator rendahnya kualitas pendidikan adalah mutu guru yang masih rendah pada semua jenjang pendidikan, begitu pula alat-alat bantu proses belajar-mengajar seperti buku teks, peralatan laboratorium dan bengkel kerja belum memadai”.

C. Kualitas Pembelajaran

1. Pengertian Kualitas Pembelajaran

Para ahli tidak semua sependapat dengan pengertian kualitas (mutu) dalam arti yang sama. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, mutu didefinisikan sebagai M-Kecil dan M-Besar. M-Kecil adalah mutu dalam arti sempit, berkenaan dengan kinerja bagian organisasi, dan tidak dikaitkan dengan kebutuhan semua jenis pelanggan. M-Besar adalah

mutu dalam arti luas, berkenaan dengan seluruh kegiatan organisasi yang dikaitkan dengan kebutuhan semua jenis pelanggan. M-Besar inilah yang dimaksudkan dengan mutu terpadu (Gibson, 1994 : 102).

Dalam pengertian mutu terkandung makna kesesuaian dengan kebutuhan. Baron mengemukakan bahwa “*Quality a basic business strategy that provides and service that completely satisfy both internal and external customers by meeting their explicit expectation.*”(Baron, 1991 :31).

Mutu merupakan paduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan yang dinyatakan atau kebutuhan yang tersirat, masa kini dan masa depan. Dalam pemahaman umum, mutu dapat berarti mempunyai sifat yang terbaik dan tidak ada lagi yang melebihinya. Mutu tersebut disebut absolut, dan di lain pihak mutu dapat berarti kemampuan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang disebut mutu relative. Mutu absolut juga mengandung arti: (1) sifat terbaik itu tetap atau tahan lama, (2) tidak semua orang dapat memiliki, dan(3) eksklusif. Mutu relative selalu berubah sesuai dengan perubahan pelanggan, dan sifat produk selalu berubah sesuai dengan keinginan masyarakat (Abbas, 1998 : 72).

Paradigma mutu dalam konteks pendidikan, mencakup input, proses, dan output pendidikan. Lebih jauh dijelaskan bahwa input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses, yang dimaksud sesuatu adalah berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai

pemandu bagi keberlangsungan proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (seperti ketua, dosen, konselor, peserta didik) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang bahan-bahan, dan sebagainya). Sedangkan input perangkat meliputi: struktur organisasi, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan lain sebagainya. Input harapan-harapan berupavisi, misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dan tingkat kesiapan input, makin tinggi kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut. Proses pendidikan merupakan proses berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dan hasil proses disebut output. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat didefinisikan bahwa mutu adalah perpaduan sifat-sifat barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan bahkan melebihi harapan pelanggan, baik yang tersurat maupun yang tersirat.

2. Pengukuran Kualitas Pembelajaran

Berdasarkan konsepsi sistem pendidikan di Indonesia, pengukuran mutu atau kualitas pembelajaran dapat ditinjau dari aspek input, proses, output dan outcomes.

Nurhadi menjelaskan bahwa pengukuran kualitas pembelajaran dapat dinilai dari beberapa aspek berikut:

- a. Pengukuran Input. Indikator kualitas input meliputi: guru, fasilitas pendidikan, peralatan, bahan pendidikan, dan kemampuan administratif.
- b. Pengukuran Proses. Indikator kualitas proses meliputi: tingkah laku administratif atau manajemen, alokasi waktu efektif guru, dan tingkah laku siswa dalam belajar.
- c. Pengukuran Output. Indikator kualitas pengukuran output meliputi: tingkat pencapaian, skor hasil tes, sikap dan tingkah laku, dan persamaan dalam pencapaian hasil belajar atau pengembangan sikap dan tingkah laku.
- d. Pengukuran Outcomes. Indikator kualitas pengukuran outcomes meliputi: penerimaan di jenjang yang lebih tinggi, hasil belajar pada jenjang yang lebih tinggi, keberhasilan memperoleh pekerjaan, jumlah penghasilan kerja yang diperoleh lulusan (Muljani, 1993 : 11-35).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pembelajaran

Dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, Bank Dunia mengidentifikasi sembilan faktor yang menyebabkan mutu pendidikan belum memuaskan, yakni:

- a. Struktur insentif yang tidak cukup mendorong guru untuk melakukan praktek mengajar yang baik.
- b. Waktu belajar yang pendek pada kelas satu dan dua.
- c. Sumber daya yang tidak mencukupi, terutama untuk sekolah madrasah dilingkungan masyarakat miskin.
- d. Sebagian besar guru kurang terlatih baik dari segi penguasaan materi maupun proses pembelajaran.

- e. Jumlah dan kualitas buku dan material pembelajaran yang rendah.
- f. Kurikulum yang terlampaui sarat beban dan tidak terintegrasi.
- g. Kualitas evaluasi dan penilaian yang tidak memadai.
- h. Penataan kelembagaan yang belum efektif.
- i. Manajemen madrasah yang tidak efektif, terutama yang berhubungan dengan peranan kepala madrasah. (Depdikbud, 1998 : 26)

Masruri, dkk (2002), mengemukakan beberapa karakteristik utama dari madrasah yang efektif, antara lain:

- a. Mempunyai cukup otonomi yang memungkinkan seluruh pegawai terlibat dalam perencanaan, kerja sama dan kolaborasi antar guru.
- b. Kepemimpinan yang memungkinkan pegawai pada semua tingkat untuk mengambil inisiatif pengembangan proses kerja yang efisien dengan produktivitas yang tinggi.
- c. Mengikut sertakan seluruh staf dalam pengembangan proses dan sistem serta suasana kerja di sekolah, sehingga staf tersebut betah bekerja dan merasa memiliki serta bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah.
- d. Kurikulum berdasarkan pada, dan mendukung tujuan-tujuan dan harapan-harapan sekolah. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik akan membantu penyediaan kurikulum yang sesuai dengan tujuan sekolah, sekaligus juga untuk pengembangannya.
- e. Memperhatikan pengembangan staf, terutama dengan mengikut sertakan pegawai dalam perancangan tujuan dalam bentuk tim kerja.
- f. Memaksimalkan waktu belajar dalam kelas secara bijaksana dan mengurangi berbagai akibat negatif dari kegiatan belajar di kelas.
- g. Menyebarluaskan semangat sukses akademik, untuk itu penguatan yang bersifat positif dalam rangka kerangka kerja sama tim sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai standar akademik tertentu.
- h. Dukungan dan keterlibatan orang tua dalam penyelenggaraan pendidikan (Masruri, 2002 : 17).

Selanjutnya dijelaskan pula bahwa karakteristik madrasah yang efektif dapat dicapai melalui proses antara lain:

- a. Perencanaan kolaboratif dan hubungan kesejawatan.
- b. Penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.
- c. Penentuan tujuan dan harapan madrasah secara jelas, yang didasarkan pada penilaian diri.
- d. Pemeliharaan ketertiban dan disiplin untuk menjaga suasana lingkungan yang kondusif untuk belajar atau untuk menciptakan iklim madrasah yang positif.

D. Kajian Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian tentang supervisi telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Mardiyono (2001) melakukan penelitian di SMU Negeri Demak dan menyimpulkan terdapat hubungan supervisi kunjungan kelas dan etos kerja guru dengan kualitas pengajaran. Semakin kegiatan supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah, dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa peran supervisi yang dilaksanakan secara profesional akan dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru.
2. Supriadi Dedi (1995) mengenai “Ciri-ciri sekolah yang Bermutu di Jawa Barat” menemukan bahwa sekolah yang mutunya baik dan memiliki preferensi yang tinggi di masyarakat memiliki ciri-ciri yang berbeda dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang mutunya biasa dalam hal

gairah belajar siswa, kinerja guru, dan hasil belajar yang lebih baik disebabkan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah. Beberapa penelitian tentang kualitas pendidikan yang sering disebut studi efek sekolah terhadap keluaran (*output*) pendidikan disimpulkan oleh Suryadi (1994: 115), bahwa di negara berkembang pengaruh faktor sekolah dan kualitas guru terhadap kualitas belajar lebih besar dibandingkan dengan pengaruh faktor yang sama di negara maju, namun di negara berkembang pengaruh latar belakang keluarga terhadap kualitas belajar lebih kecil. Walaupun pengaruh faktor sekolah dan kualitas guru terhadap kualitas belajar lebih tinggi daripada pengaruh faktor keluarga di negara berkembang, belum tentu sekolah-sekolah di negara berkembang lebih tinggi kualitasnya. Karena itu upaya untuk meningkatkan kualitas guru sesuai standar kompetensi terus diupayakan.

Rendahnya kualitas pendidikan yang tercermin pada pencapaian prestasi belajar siswa tidak luput dari sorotan Tilaar (1994: 150-151) sebagai berikut, “Beberapa indikator rendahnya kualitas pendidikan adalah mutu guru yang masih rendah pada semua jenjang pendidikan, begitu pula alat-alat bantu proses belajar-mengajar seperti buku teks, peralatan laboratorium dan bengkel kerja belum memadai”.

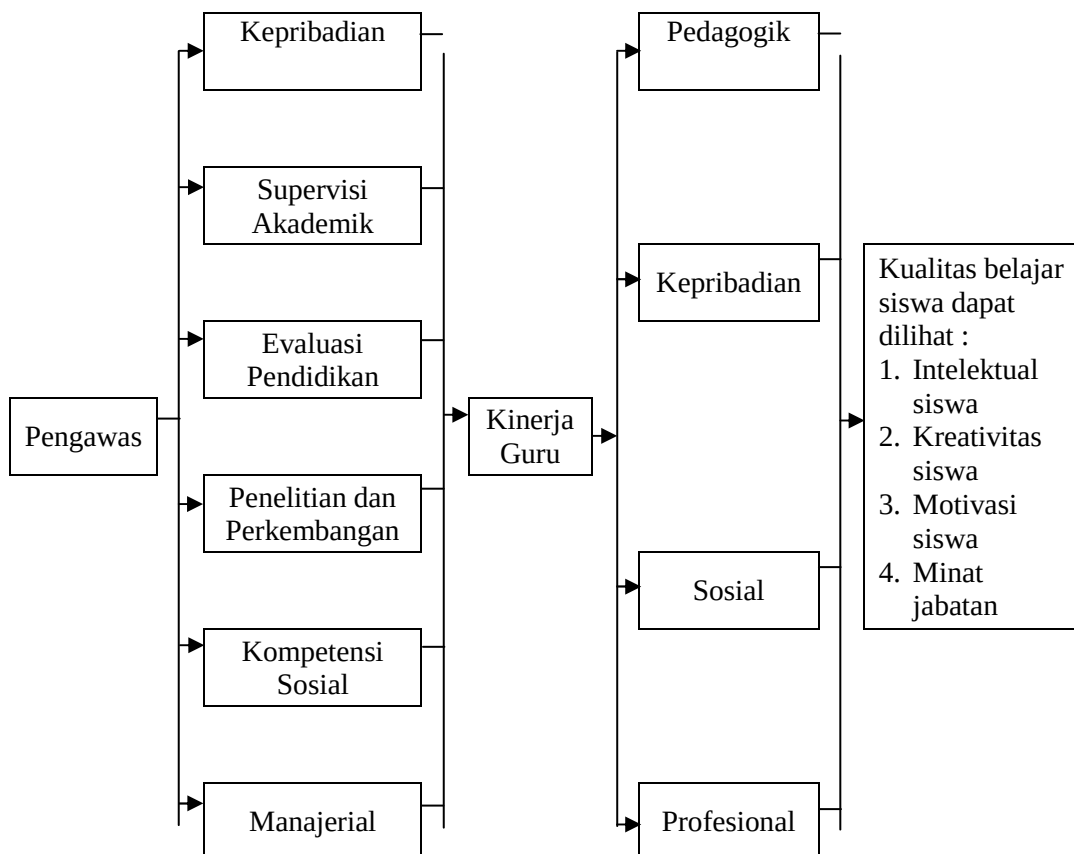
Demikian pula beberapa penelitian yang berhasil dinilai oleh Suryadi (1994) menyimpulkan bahwa usaha meningkatkan kemampuan profesional guru melalui penataran yang dilakukan selama ini sangat kecil. Bahkan hampir tidak signifikan dampaknya terhadap kualitas belajar siswa, apalagi

jika diukur dari perbandingan biaya dan manfaat (efisiensi). Karena itu harus ada alternatif lain untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

Dari hasil-hasil penelitian di atas, cukup beralasan untuk mengajukan asumsi bahwa supervisi pengawas sekolah dan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas belajar siswa.

E. Kerangka Berfikir

Konsep dari kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan dalam suatu bagan sistematis sebagai berikut:



Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 118 Tahun 1996 menyebutkan bahwa pengawas madrasah/sekolah adalah

Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk oleh Kementerian Pendidikan maupun Kementerian Agama bidang pendidikan yang diberikan wewenang untuk melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan prasekolah, dasar, dan menengah.

Dalam penelitian ini kontribusi pengawas sekolah yang mempunyai kompetensi kepribadian, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, kompetensi sosial serta manajerial dan kompetensi guru, kompetensi disini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi sosial. Hal ini terkait dengan pasal 8 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen (UGD) yang menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional ternyata ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain, (1) tingkat pendidikan guru, (2) diklat (penataran) yang pernah diikuti, (3) iklim organisasi, (5) pengalaman kerja guru (6) supervisi, (7) kompetensi atau kemampuan guru, (8) aktivitas guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), dan sebagainya.

Kinerja guru dalam peningkatan kualitas belajar siswa banyak dipengaruhi kompetensi guru, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 56 menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan menurut Spencer (1993: 9), kompetensi diartikan sebagai penampilan kinerja

atau situasi. Pengertian Spencer ini lebih menekankan pada wujud dari kompetensi. Kompetensi tersebut sebagai daya untuk melakukan sesuatu yang mewujudkan dalam bentuk unjuk kerja atau hasil kerja. Sementara itu Robert Houston (1972: 33), menyatakan bahwa *competence ordinarily is defined as adequacy for a task or as possession of required knowledge, skill and abilities*. Maksudnya bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang mencukupi untuk suatu tugas atau pemilikan pengetahuan, kecakapan atau keahlian dan kemampuan seseorang.

Guru yang profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi berasal dari kata *competency*, yang berarti kemampuan atau kecakapan. Menurut kamus bahasa Indonesia, kompetensi dapat diartikan (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu (Usman, 2005: 14).

Lefrancois (1995: 5) berpendapat bahwa kompetensi sebagai kapasitas untuk melakukan sesuatu dihasilkan dari proses belajar (pendidikan). Selama proses belajar, stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Pentingnya guru profesional yang memenuhi standar kualifikasi diatur dalam pasal 8 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen (UUGD) yang menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Ada banyak rumusan mengenai dimensi atau macam-macam kompetensi guru yang dikemukakan para ahli. Cooper (1988: 18), mengemukakan empat kompetensi guru, yakni (a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (b) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, serta (d) mempunyai keterampilan teknik mengajar. Sedang menurut Pasal 1 ayat (1) UUGD tersebut, kompetensi yang dimaksud memiliki arti sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Lebih dalam lagi pada pasal 10 ayat (1) UUGD dan Pasal 28 ayat 3 PP 19 Tahun 2005 tentang SNP dijelaskan bahwa kompetensi guru yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab penjelasan pasal 10 ayat (1) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Patrick (2009) *Pedagogical Skills These include mastery of subject matter, teaching methods, improvisation, presentation of content, preparation of lesson notes, lesson plans and units etc. (Edo Journal of Counselling, Strategies For Improving Supervisory Skills For Effective Primary Education In Nigeria, Vol. 2, No. 2, 2009)*. Menurut Patrick bahwa keterampilan pedagogik termasuk

penguasaan materi pelajaran, metode pengajaran, improvisasi, penyajian isi, persiapan catatan pelajaran, rencana pelajaran dan unit lainnya.

Lebih lanjut pada bab penjelasan Pasal 28 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang SNP yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi:

- 1) Pemahaman ilmu pengetahuan terhadap peserta didik.
- 2) Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Evaluasi hasil belajar.
- 4) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (Ni'am, 2006: 199). Kompetensi kepribadian guru menunjuk perlunya struktur kepribadian dewasa yang mantap, susila, dinamik (reflektif serta berupaya untuk maju), dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pemikiran Patrick bahwa *Teachers personality includes among things his personal traits or characteristics, emotional status, appearance, intelligence, physique, leadership skills, communication skills* (Edo Journal of Counselling, Strategies For Improving Supervisory Skills For Effective Primary Education In Nigeria, Vol. 2, No. 2, 2009).

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini juga sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guru menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya (Mulyasa, 2007: 117). Dalam ayat al-Qur'an yang berbunyi

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (QS. Al-Imron: 159).

M. Quraish Shihab di dalam Tafsirnya al-Misbah menyatakan bahwa ayat ini diberikan Allah kepada Nabi Muhammad untuk menuntun dan membimbingnya, sambil menyebutkan sikap lemah-lembut Nabi kepada kaum muslimin, khususnya mereka yang telah melakukan pelanggaran dan kesalahan dalam perang Uhud itu. Sebenarnya cukup banyak hal dalam peristiwa perang Uhud yang dapat mengandung emosi manusia untuk marah, namun demikian, cukup banyak pula bukti yang menunjukkan kelemahan lembutan Nabi Muhammad SAW. Beliau bermusyawarah dengan mereka sebelum memutuskan perang, beliau

menerima usulan mayoritas mereka, walau beliau kurang berkenan, beliau tidak memaki dan mempersalahkan para pemanah yang meninggalkan markas mereka, tetapi hanya menegurnya dengan halus (Shihab: 261-263).

Relevansi QS. Ali .Imran dengan pendidikan khususnya bagi seorang guru yang mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mendidik, membimbing, membina, mengarahkan peserta didiknya sesuai dengan fitrah yang telah diberikan Allah kepada mereka. Tanggung jawab ini harus di emban dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, agar tujuan dari pendidikan yaitu membentuk *Insan kamil*, menjadi hamba Allah yang selalu taat, tunduk dan patuh kepada-Nya, dan menjadi manusia yang mempunyai wawasan keilmuan yang tinggi sehingga bisa menjadi orang yang bahagia dunia dan akhirat. Diantara hal yang harus diperhatikan oleh seorang guru ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran, adalah harus bersikap lemah lembut, menyenangkan untuk anak didiknya, tidak membosankan, menjadi tempat untuk berlindung dan tempat untuk memecahkan masalah. Jangan sampai menjadi seorang guru yang tempramental, cepat marah, kasar, keras hati, tidak mempedulikan peserta didiknya, sikap itu akan membuat peserta didik jauh dan menjauhi sang pendidik dan tujuan dari pendidikan kemungkinan besar akan susah untuk dicapai.

Dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, guru juga harus melakukan diskusi dengan peserta didiknya, apa yang menjadi kendala mereka dalam pelajaran, apa yang menjadi keinginan mereka dalam

proses pembelajaran misalnya dalam penggunaan metode atau pemberian tugas dan lain sebagainya. Jangan sampai guru itu menjadi orang yang otoriter tidak mau menerima masukan dari peserta didiknya, menganggap ia paling pintar dan paling tahu segalanya.

Kompetensi kepribadian dalam Pasal 3 ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 sekurang-kurangnya mencakup kepribadian: (a) beriman dan bertakwa, (b) berakhlak mulia, (c) arif dan bijaksana, (d) demokratis, (e) mantap, (f) berwibawa, (g) stabil, (h) dewasa, (i) jujur, (j) sportif, (k) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat dan (m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Seorang guru hendaknya bertutur kata yang baik, hal ini sesuai dengan ajaran agama Islam yang tertuang dalam kitab al-Qur.an yang berbunyi

الرَّحْمَنُ ۝ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ ۝ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝

Artinya (tuhan) yang Maha pemurah. yang telah mengajarkan Al Quran. Dia menciptakan manusia. mengajarnya pandai berbicara (QS. al-Rahman: 1-4).

Quraish Shihab (2006) menjelaskan bahwa surat al-Rahman ayat 1-4 dimulai dengan nama Allah al-Rahman menunjukkan luasnya rahmat-Nya, meratanya ihsanNya, banyaknya kebaikanNya dan luasnya karunia-Nya. Selanjutnya Allah SWT menyebutkan sesuatu yang menunjukkan rahmatNya dan atsar(pengaruh)Nya yang Allah sampaikan kepada hamba-hambaNya berupa nikmat-nikmat agama, dunia maupun akhirat, dan setelah itu Allah SWT mengingatkan manusia dan jin yang mendapatkan nikmat itu agar bersyukur kepada-Nya dengan firmanNya. Kemudian kata al-bayaan artinya menerangkan, sehingga termasuk pula menerangkan dengan lisan maupun tulisan. al-bayaan yang Allah berikan manusia dengannya termasuk nikmat yang besar yang diberikan kepadanya (Shihab, 2006: 239).

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, se-sama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial mempunyai sub kompetensi (1) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, (2) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, (3) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam (Ni'am, 2006: 199). Kompetensi

profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Mulyasa, 2007: 136).

Dalam Pasal 3 ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: (1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu (2) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengukuran kualitas pendidikan dapat dijelaskan di bawah ini.

1. Pengukuran Input. Indikator kualitas input meliputi: guru, fasilitas pendidikan, peralatan, bahan pendidikan, dan kemampuan administratif.
2. Pengukuran Proses. Indikator kualitas proses meliputi: tingkah laku administrative atau manajemen, alokasi waktu efektif guru, dan tingkah laku siswa dalam belajar.
3. Pengukuran Output. Indikator kualitas pengukuran output meliputi: tingkat pencapaian, skor hasil tes, sikap dan tingkah laku, dan persamaan dalam pencapaian hasil belajar atau pengembangan sikap dan tingkah laku.

4. Pengukuran Outcomes. Indikator kualitas pengukuran outcomes meliputi: penerimaan di jenjang yang lebih tinggi, hasil belajar pada jenjang yang lebih tinggi, keberhasilan memperoleh pekerjaan, jumlah penghasilan kerja yang diperoleh lulusan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan (Hadi, 1981: 63).

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan hasil pengamatan peneliti, serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan berikut:

1. Ada pengaruh signifikan variabel pengawas sekolah (X1) dan Kinerja guru (X2), terhadap kualitas belajar siswa (Y) di MAN Batang
2. Ada pengaruh signifikan variabel kinerja guru (X2) terhadap kualitas belajar siswa (Y) di MAN Batang
3. Diantara variabel pengawas sekolah (X1) dan variabel kinerja guru (X2), diduga bahwa variabel pengawas sekolah (X1) mempunyai pengaruh besar terhadap variabel kualitas belajar siswa (Y) di MAN Batang