BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Madrasah

1. Pengertian Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Madrasah

Supervisi atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *supervision* memiliki arti pengawasan atau pengontrolan (Echols dan Shadily, 1990: 596). Secara istilah supervisi adalah pengukuran dan perbaikan kegiatan-kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian-kejadian telah sesuai dengan perencanaan (Silalahi, 1987: 175). Supervisi secara istilah berarti juga suatu kegiatan yang bertujuan mengukur tingkat efektifitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan (Nawawi: 1982: 43).

Mendasarkan pada pengertian istilah tersebut, sebenarnya terdapat perbedaan antara supervisi dengan inspeksi. Inspeksi secara umum bertujuan memeriksa sampai sejauhmana rencana telah dilaksanakan, apakah keadaan dan kegiatan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang digariskan. Hasil inspeksi merupakan laporan kemajuan dan keadaan semua unsur-unsurnya. Sedangkan supervisi bertujuan menemukan atau mengidentifikasi kemampuan dan ketidakmampuan personil, untuk memberikan pelayanan kepada personil

tersebut guna meningkatkan kemampuan/keahliannya. Hasil supervisi adalah personil yang lebih mampu dalam bidang profesinya. Segi sasaran, inspeksi diarahkan kepada semua unsur dalam administrasi, sedangkan supervisi diarahkan sebagai usaha peningkatan yang hanya ditujukan kepada guru atau personil pendidikan lainnya (Nursalim, 2002: 84). Lebih jelasnya mengenai perbedaan antara supervisi dan inspeksi adalah seperti yang diungkapkan oleh Rifa'i (1987: 18 – 20) dalam tabel berikut:

Tabel 1

PERBEDAAN SUPERVISI DENGAN INSPEKSI

SUPERVISI	INSPEKSI
Meneliti: mengumpulkan data secara objektif, tanpa dilatar-belakangi ukuran/tentuan benar atau salah.	**Memeriksa**: mengamati apakah segala sesuatu telah dilaksanakan menurut ketentuan yang telah digariskan.
Menilai: menentukan bersama secara koperatif apa yang baik dan apa yang kurang, berdasarkan data.	**Memvonis**: menentukan keputusan hasil penilaian sepihak, dengan yang semestinya menurut ketentuan yang seharusnya.
Meningkatkan: berusaha bersama-sama menemukan cara-cara untuk mengadakan perbaikan dan peningkatan.	**Membentulkan**: mengoreksi apa yang tidak sesuai dengan yang semestinya menurut ketentuan yang seharusnya.
Membantu: mendorong guru dengan berbagai saran, nasihat dan informasi dalam usahanya meningkatkan diri.	**Mengarahkan**: menjelaskan peraturan yang perlu diperhatikan sebagai pedoman kerja dan memberikan instruksi untuk menjamin pelaksanaan peraturan.

Kaitannya dengan bidang pendidikan, supervisi berarti suatu proses pembimbingan dari pihak yang berkompeten kepada guru-guru dan kepada personalia sekolah/madrasah lainnya yang langsung menangani belajar siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat. Pembimbingan, sebagaimana pengertian tersebut, mengacu kepada usaha yang bersifat manusiawi, demokratis dan tidak otoriter yang dilakukan oleh pihak yang memiliki kompetensi dalam bidang yang disupervisi. Memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif mengandung makna bekerja dan belajar secara berdisiplin, bertanggungjawab dan memenuhi akuntabilitas (Pidarta, 2004: 5).

Berdasarkan definisi tersebut, dan kaitannya dengan judul penelitian ini, maka supervisi dapat diartikan sebagai suatu proses pelaksanaan pemberian bimbingan yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru-guru PAI yang sedang melakukan proses belajar mengajar dengan maksud agar siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat.

2. Tujuan Supervisi

Setiap kegiatan tentunya memiliki sesuatu yang hendak dituju atau diraih. Supervisi sebagai suatu kegiatan, tentunya juga memiliki tujuan yang hendak dicapai. Terdapat lima tujuan secara umum yang hendak dicapai dari kegiatan supervisi, yaitu sebagaimana Rifa’i (1987: 39 – 46) menjelaskannya:

Pertama, membantu guru agar dapat lebih mengerti dan menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah/madrasah dan fungsi sekolah/madrasah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu.

Kedua, membantu guru memahami kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswa, supaya dapat membantu siswa secara optimal.

Ketiga, menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkannya. Tujuan ini bukan untuk mencari dan menemukan kekurangan/kelebihan guru, tetapi justru menemukan segi-segi positifnya.

Keempat, membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas, yaitu kemampuan untuk membuat murid lebih giat belajar. Kemampuan tersebut meliputi beberapa segi, yakni segi pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Segi pengetahuan mencakup penguasaan materi bidang studi yang diajarkan, pengetahuan tentang metode dan alat yang dapat dipilih untuk menyampaikan materi, pengetahuan tentang murid dari sudut ilmu jiwa dan teori belajar. Segi ketrampilan dalam mengajar mencakup antara lain ketrampilan berkomunikasi, menggunakan bahasa, memilih dan menerapkan metode dan alat sesuai dengan situasi riil, ketrampilan berinteraksi; bertanya dan menyusun pertanyaan sesuai dengan kemampuan sasaran.

Kelima, membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-murid dan membantu merencanakan tindakan-tindakan pemecahannya. Hal ini dilakukan untuk membantu peningkatan proses belajar murid dan hasil belajarnya.

3. Tugas Pokok Kepala Madrasah sebagai Supervisor

a. Pelaksanaan dan pengembangan kurikulum

Pada pelaksanaan dan pengembangan kurikulum guru-guru sangat memerlukan bantuan dari orang yang lebih mengusai. Kepala madrasah sebagai supervisor adalah orang yang paling tepat memberikan penjelasan-penjelasan kepada guru tentang pengertian kurikulum dan pendekatan yang digunakan. Hal ini dikarenakan kepala madrasah adalah penanggungjawab utama keberhasilan dari seluruh proses pembelajaran, dan orang yang dianggap paling mengerti dan menguasai teknik-teknik pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, oleh karenanya kepala madrasah sangat diharapkan perannya dalam memberikan bantuan dan penjelasan kepada guru-guru.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (UU RI Nomor 20 Tahun 2003). Kurikulum juga dipandang sebagai landasan yang digunakan pendidik untuk membimbing peserta didiknya ke arah tujuan pendidikan yang diinginkan melalui akumulasi sejumlah pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental (Nizar, 2002: 56).

Guru sebagai ujung tombak pada proses pembelajaran, harus mampu membaca pokok-pokok bahasan, konsep, dan tema-tema yang

dirumuskan dalam kurikulum. Pada konsep ini, Sahertian (2000: 29) mensyaratkan seorang guru tidak cukup hanya mampu merumuskan tujuan umum dan tujuan khusus pembelajaran, tapi guru juga harus mampu merumuskan berbagai pengalaman belajar dan berbagai kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.

Tugas kepala madrasah sebagai supervisor pada pelaksanaan dan pengembangan kurikulum adalah menjamin penyampaian kurikulum dengan tepat. Hal ini disebabkan karena kurikulum merupakan jantungnya pendidikan, yang meliputi: pengetahuan, ketrampilan, proses, perilaku, sikap, budaya dan aspirasi dari suatu bangsa (Malik, 2000: 65).

b. Perbaikan proses pembelajaran

Pelaksanaan kurikulum terjadi di madrasah melalui kegiatan harian guru mengajar. Kegiatan mengajar siswa di madrasah untuk waktu tertentu perlu dirancang menjadi sebuah progam pengajaran. Sementara program pengajaran harus terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus pengajaran, mata pelajaran, materi, metode penyampaian, sumber buku, kegiatan siswa, dan pedoman penilaiannya (Malik, 2000: 66).

Guru, pada perencanaan program pembelajaran bertugas merumuskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai pada saat mengajar dengan merancang sejumlah pengalaman belajar. Dengan demikian, tugas kepala madrasah pada kegiatan supervisi program pembelajaran adalah memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran di madrasah.

c. Pengembangan profesionalitas guru

Kata profesi sebenarnya sudah lazim digunakan dalam bidang pekerjaan apapun, yaitu: sebagai penyingkat kata menunjuk bidang pekerjaan atau bidang pengabdian yang dipilih. Menurut Westby dan Gibson yang dikutip oleh Sardiman (1993: 132), pilihan pekerjaan dikatakan sebuah profesi manakala memiliki kriteria sebagai berikut :

1) Diakui masyarakat dan layanan yang diberikan itu hanya di kerjakan oleh pekerja yang di kategorikan sebagai suatu professional;
2) Dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur yang unik;
3) Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang mampu melaksanakan sesuatu pekerjaan profesional;
4) Dimilikinya suatu mekanisme untuk menyaring, sehingga hanya orang yang berkepentingan saja yang diperbolehkan bekerja;
5) Dimilikinya organisasi profesional untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kriteria tersebut, kemudian Nana Sudjana (2002: 14) meringkasnya menjadi empat syarat suatu pekerjaan dikatakan sebuah profesi, yaitu: pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan, mendapat pengakuan dari masyarakat, adanya organisasi profesi, dan mempunyai kode etik.

Berdasarkan persyaratan-persyaratan tersebut, maka mengajar dapat dikatakan sebagai pekerjaan profesional. Hal ini dikarenakan mengajar telah memenuhi empat kriteria yang disyaratkan, yaitu: dipersiapkan melalui pendidikan dan latihan khusus untuk memperolehnya; mendapat pengakuan dan kepercayaan dari masyarakat; mempunyai organisasi profesi sebagai sarana untuk mengabdikan diri kepada masyarakat; dan memiliki kode etik profesi.

Agar pekerjaan mengajar tetap menjadi sebuah profesi, dan guru tetap menjadi seorang yang profesional maka diperlukan supervisor untuk selalu mengawasi, mengarahkan, dan membantu guru mencapai tingkat profesionalnya. Inilah fungsi dari supervisi yaitu memberikan bimbingan kepada guru tetapi tidak memaksa mereka, membantu guru tetapi tidak mendikte mereka apa yang dikerjakan, dan mengamati kelas tetapi tidak mengawasi kelas.

4. Fungsi, Tujuan, dan Teknik Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Madrasah

Peningkatan proses belajar dan hasil belajar murid sebagai tujuan supervisi dimulai dari kelas dan diakhiri pula dalam kelas. Supervisi kunjungan kelas bertujuan untuk mengetahui kekurangan dan kebutuhan guru dalam meningkatkan kemampuannya pada proses belajar mengajar. Dengan

demikian, kepala madrasah sebagai supervisor perlu menyadari pentingnya kunjungan kelas dalam rangka supervisi. Oleh karena itu, kapala madrasah perlu mengetahui fungsi dan tujuan supervisi kunjungan kelas dan terampil dalam melaksanakan serta bersedia menyediakan waktu dan mencurahkan usaha secara khusus untuk kegiatan tersebut (Rifa'i, 1987: 102).

Supervisi menurut Malik (2000: 65) secara umum memiliki tiga fungsi, yaitu: pembinaan kurikulum untuk menjamin penyampaian kurikulum dengan tepat; perbaikan proses pembelajaran dengan membantu guru merencanakan program akademis; pengembangan profesi dalam melaksanakan program pengajaran. Berdasarkan pendapat ini, maka Fungsi supervisi kunjungan kelas, sebagaimana fungsi umum dari supervisi adalah perbaikan proses pembelajaran dengan membantu guru merencanakan program akademis. Dengan demikian fungsi dari supervisi kunjungan kelas adalah sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan caranya mengajar dan cara siswa belajar (Sahertian, 2000: 53).

Sedangkan tujuan dari supervisi kunjungan kelas adalah: (1) untuk mengetahui praktik pelaksanaan dan penampilan guru dengan mengingat prinsip-prinsip edukatif dan didaktis yang harus diperhatikan guru. Apakah pengajaran sudah dilaksanakan dengan baik, atau masih diperlukan perbaikan-perbaikan dalam mengajar, motivasi, penyajian pelajaran, tambahan pelajaran, evaluasi belajar, dan lain-lain; (2) untuk mengetahui kebutuhan pengajaran, seperti buku teks, dan alat bantu mengajar (media pengajaran, peralatan

laboratorium, buku perpustakaan, dan lain-lain, maupun kebutuhan dorongan, pengetahuan atau ketrampilan; (3) membantu guru untuk memperbaiki kinerjanya, khususnya pada kesulitan mengajar; (4) menemukan masalah belajar dan menentukan cara membantu mereka menyelesaikan kesulitan; (5) memberikan dorongan untuk inovasi strategi mengajar; (6) melakukan penelitian tentang perilaku guru dan siswa yang secara positif mempermudah siswa belajar dan memanfaatkan keberhasilan guru lain; (7) memperoleh data untuk penyusunan rencana supervisi, mengenai apa yang perlu menjadi sasaran supervisi, apa pendekatan dan teknik yang akan digunakan, dan bagaimana pembagian alokasi waktu dan perhatiannya; dan (8) mengetahui sampai dimana usaha guru menerapkan saran-saran dan dorongan yang telah diberikan dan apa yang menjadi hambatannya (Malik, 2000: 66).

Adapun teknik supervisi kunjungan kelas dapat dilakukan dengan pola sebagai berikut: (1) merencanakan pengamatan kelas dengan guru, dengan menentukan tujuan secara jelas dan jadwal waktu kunjungannya; (2) pada saat pengamatan kelas dilakukan, guru memperkenalkan pengawas kepada siswa dan memberitahukan tujuan kunjungannya. Selama guru mengajar, pengawas mengamati dan mencatat: hal-hal yang baik dalam metode mengajar; hal-hal yang harus diperbaiki cara guru mengajar; dan (3) setelah guru selesai pelajaran, pengawas menentukan waktu untuk pertemuan guru-pengawas membahas hasil pengamatan kelas. Sebaiknya hal itu dilaksanakan pada hari pengamatan kelas itu dilakukan, dan pada ruangan khusus untuk membahas

hasilnya (Malik, 2000: 67).

Pengamatan kelas sebaiknya dilakukan dengan menggunakan lembaran observasi kelas untuk memperoleh hasil pengamatan yang akurat dan objektif (Sahertian, 2000: 57). Penilaian juga harus dilakukan secara terbuka, dengan penjelasan kepada guru yang bersangkutan mengenai norma penilaian dan unsur-unsur yang dinilai serta kriterianya. Misalnya, persiapan tertulis: apakah yang dinilai kerapihanya bekerjanya, keteraturan susunannya, kelengkapan bagian-bagian atau komponennya (Rifa'i, 1987: 117).

B. Peran Komite Madrasah

1. Pengertian Komite Madrasah

Komite madrasah yang dahulu dikenal dengan istilah Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3) merupakan lembaga independen yang dibentuk untuk membantu menyukseskan kelancaran proses belajar mengajar di sekolah/madrasah, baik menyangkut perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian (Mulyasa, 2003: 164). Secara istilah komite madrasah adalah sebuah institusi yang dimunculkan untuk menampung dan menyalurkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, yaitu sebagai wadah menampung dan menyalurkan pikiran, ide dan gagasan (Irawan 2004: 42). Menurut Khaerudin, dkk., (2007: 248) komite madrasah juga berarti badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan

pendidikan di satuan pendidikan madrasah, baik pada pendidikan prasekolah maupun pendidikan dasar dan menengah. Badan mandiri artinya komite madrasah merupakan badan yang bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan satuan pendidikan manapun atau lembaga pemerintah lainnya (UU RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas).

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan komite madrasah adalah sebuah institusi mandiri yang tidak mempunyai hubungan hierarkis pada lembaga pemerintah lainnya yang diwujudkan sebagai wadah wadah menampung dan menyalurkan pikiran, ide dan gagasan masyarakat pada penyelenggaraan pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Memperhatikan penjelasan tersebut, maka istilah peran komite madrasah dapat dipahami sebagai bentuk dari kesadaran masyarakat untuk terlibat langsung dalam pengembangan di madrasah, yang meliputi: kegiatan dalam perencanaan, pelaksanaan (implementasi), maupun pengawasan program/ proyek pembangunan yang dikerjakan di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, komite madrasah merupakan badan mandiri yang dibentuk atas dasar adanya konsekuensi dari perluasan makna keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Keterlibatan masyarakat ini, sebagaimana yang diungkapkan oleh Soetomo (2006: 440), dapat berbentuk keikutsertaan masyarakat dalam pengambilan keputusan, perencanaan program, pelaksanaan program, serta evaluasi dan menikmati hasilnya.

Keuntungan dan manfaat adanya keterlibatan masyarakat pada dunia pendidikan sebenarnya banyak sekali, sebagaimana Suyanto dan Abbas (2001: 84) merincinya sebagai berikut:

a. Masyarakat merupakan orang yang paling tahu persoalannya sendiri;
b. Perencana dilengkapi dengan informasi yang sangat berharga dan tidak bisa diperoleh dengan cara lain;
c. Rakyat akan sangat menerima perubahan yang diadakan, jika mereka diajak berperan serta di dalam merancang untuk menghasilkan perubahan;
d. Menghemat banyak biaya;
e. Dapat memberi manfaat yang besar sekali dalam menyelesaikan suatu proyek;
f. Pelibatan orang-orang lokal dalam pengawasan di lapangan akan menghilangkan penyimpangan-penyimpangan.

Melihat banyaknya keuntungan dan manfaat yang dapat diperoleh dari keterlibatan masyarakat pada pendidikan, maka menjadi penting dan perlu mendorong masyarakat untuk ikut terlibat langsung dalam merencanakan, melaksanakan, melestarikan, mengembangkan, dan mengawasi program-program pendidikan.

2. Keanggotaan Komite Madrasah

Sebagai lembaga mandiri, komite madrasah mempunyai keanggotaan yang terdiri atas unsur masyarakat dan dapat ditambah dari unsur dewan guru, yayasan/penyelenggara pendidikan dan badan permusyawaratan desa. Anggota komite madrasah menurut Khaerudin, dkk., (2007: 252) dibentuk dengan ketentuan-ketentuan unsur tertentu, misalnya:

a. Unsur masyarakat dapat berasal dari: perwakilan orang tua/wali peserta didik; tokoh masyarakat; tokoh pendidikan; dunia usaha/industri; organisasi profesi tenaga pendidikan; wakil alumni; dan, khusus untuk jenjang pendidikan menengah dapat berasal dari wakil peserta didik;
b. Unsur dewan guru paling banyak 15% dari jumlah anggota komite madrasah;
c. Unsur yayasan/lembaga penyelenggara pendidikan;
d. Badan Permusyawaratan Desa dan lain-lain yang dianggap perlu dapat pula dilibatkan sebagai anggota komite madrasah;
e. Perwakilan dari organisasi siswa.

Pengurus komite madrasah ditetapkan berdasarkan AD/ART sekurang-kurangnya terdiri atas ketua, sekretaris, dan bendahara yang dipilih diantara anggota komite madrasah, dan ketua komite madrasah dianjurkan bukan

berasal dari kepala satuan pendidikan setempat. Jika dipandang perlu struktur susunan kepengurusan komite madrasah dapat dilengkapi dengan bidang-bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan. Komite madrasah dapat pula mengangkat petugas khusus yang menangani urusan administrasi dan sebaiknya juga bukan pegawai madrasah (Khaerudin, dkk., 2007: 253).

Pembentukan komite madrasah dilakukan secara transparan, akuntabel dan demokratis. Dilakukan secara transparan artinya komite madrasah dibentuk secara terbuka dan diketahui oleh masyarakat secara luas mulai dari tahap pembentukan panitia persiapan, proses sosialisasi oleh panitia persiapan, syarat-syarat calon anggota, proses seleksi calon anggota, pengumuman calon anggota, proses pemilihan, dan tahap penyampaian hasil pemilihan. Akuntabel artinya bahwa panitia persiapan hendaknya menyampaikan laporan pertanggungjawaban kinerjanya maupun penggunaan keuangannya. Sedangkan demokratis maksudnya bahwa proses pemilihan anggota dan pengurus dilakukan dengan musyawarah mufakat.

3. Tujuan, Peran, Fungsi dan Tugas Komite Madrasah

Pembentukan setiap lembaga sosial, politik maupun kemasyarakatan tentu mempunyai tujuan, peran, fungsi dan tugas yang melatar-belakangi pembentukannya.

a. Tujuan

Dibentuknya komite madrasah dimaksudkan agar adanya suatu

organisasi masyarakat yang mempunyai komitmen dan loyalitas serta peduli terhadap peningkatan kualitas madrasah. Oleh karena itu, tujuan yang melatar-belakangi dibentuknya komite madrasah sebagai suatu organisasi kemasyarakatan adalah sebagaimana yang tertuang pada UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu:

1) Mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di satuan pendidikan;
2) Meningkatkan tanggung jawab dan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan;
3) Menciptakan suasana kondisi transparan, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan yang bermutu di satuan pendidikan.

Keberadaan komite madrasah harus bertumpu pada landasan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan hasil pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, pembentukannya harus diperhatikan pembagian peran sesuai posisi dan otonomi yang ada serta

memperhatikan letak demografis, ekologis, budaya, nilai kesepakatan, dan kepercayaan yang dibangun sesuai potensi masyarakat setempat (Khaerudin, dkk., 2007: 250).

b. Peran

Peran yang dapat dijalankan komite madrasah sebagaimana yang tertuang dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas adalah sebagai berikut:

1) Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan.
2) Pendukung (*supporting agency*) baik yang berwujud *financial*, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
3) Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.
4) Mediator antara pemerintah (*executive*) dengan masyarakat pada satuan pendidikan.

c. Fungsi

Untuk menjalankan perannya, komite madrasah sebagaimana tertuang dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, memiliki fungsi sebagai berikut:

1) Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen

masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

2) Melakukan kerjasama dengan masyarakat (perorangan/ organisasi/dunia usaha/dunia industri) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
3) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
4) Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai :
    a) Kebijakan dan program pendidikan
    b) Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Madrasah (RAPBM)
    c) Kriteria kinerja satuan pendidikan
    d) Kriteria tenaga pendidikan
    e) Kriteria fasilitas pendidikan
    f) Hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan
5) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung

peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.

6) Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
7) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.

d. Tugas Komite Madrasah

Memperhatikan peran komite madrasah dalam pendidikan, maka dengan demikian tugas pokok komite madrasah dalam ikut serta meningkatkan kualitas satuan pendidikan, sebagaimana yang terdapat pada UU RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas adalah sebagai berikut:

1) Menyelenggarakan rapat-rapat sesuai dengan program yang ditetapkan.
2) Bersama-sama madrasah merumuskan dan menetapkan visi dan misi madrasah.
3) Bersama-sama madrasah menyusun standar pelayanan pembelajaran di madrasah.
4) Bersama-sama madrasah menyusun rencana strategis pengembangan madrasah.

5) Bersama-sama madrasah menyusun dan menetapkan rencana program madrasah tahunan termasuk RAPBM.
6) Membahas dan turut menetapkan pemberian tambahan kesejahteraan berupa uang honorarium yang diperoleh dari masyarakat kepada kepala madrasah, tenaga guru dan tenaga administrasi madrasah.
7) Bersama-sama madrasah mengembangkan potensi ke arah prestasi unggulan baik yang bersifat akademis (nilai test harian, cawu, semesteran, tahunan).
8) Menghimpun dan menggali sumber dana dari masyarakat untuk meningkatkan kualitas pelayanan madrasah.
9) Mengelola kontribusi masyarakat yang berupa *non*-material (tenaga, pikiran) diberikan kepada madrasah.
10) Mengelola kontribusi masyarakat uang yang diberikan kepada madrasah.
11) Mengevaluasi program madrasah secara proporsional sesuai kesepakatan dengan pihak

madrasah, meliputi: pengawasan penggunaan sarana dan prasarana madrasah pengawasan keuangan secara berkala dan berkesinambungan.

12)Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan memecahkannya bersama-sama pihak madrasah.

13)Memberikan respon terhadap kurikulum yang dikembangkan secara standart nasional maupun lokal.

14)Memberikan motivasi, penghargaan (baik berupa materi maupun *non*-materi) kepada tenaga kependidikan atau kepada seseorangan yang telah berjasa kepada madrasah secara proporsional sesuai dengan kaidah profesional guru atau tenaga administrasi madrasah.

15)Memberikan otonomi profesional kepada guru mata pelajaran dalam melaksanakan tugas kependidikannya sesuai kaidah dan kompetensi guru.

16)Membangun jaringan kerjasama dengan pihak luar madrasah yang bertujuan untuk

meningkatkan kualitas pelayanan proses dan hasil pendidikan.

17) Memantau kualitas proses pelayanan dan hasil pendidikan di madrasah.

18) Mengkaji laporan pertanggungjawaban pelaksanaan program yang dikonsultasikan oleh kepala madrasah.

19) Menyampaikan usul atau rekomendasi kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan madrasah.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *performance* yang berarti perbuatan, pekerjaan atau pertunjukan (Poerwadarminta, t.t.,: 144). Maka kinerja adalah perbuatan seseorang dalam mengemban tugas dan wewenang yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya yang disertai dengan kemampuan dan keahlian profesi.

Sedangkan guru adalah “seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi,

mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan" (Nurdin, 2003: 8).

Guru merupakan orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya (Nawawi, 1985: 123).

Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswinya pada tujuan pendidikan yang telah di tentukan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu mengajar adalah pekerjaan profesional karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus di pelajari secara sengaja, terencana dan kemudian di pergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perbuatan seorang guru dalam mengemban tugas dan wewenangnya mengajar yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya yang disertai dengan kemampuan dan keahlian profesinya.

Pada prinsipnya penilaian kinerja menurut Nursalim, dkk., (2007: 46) ada tiga macam, yakni: penilaian unjuk kerja organisasi, penilaian akan proses, dan penilaian terhadap pekerja. Adapun yang menjadi pokok bahasan sekarang adalah penilaian jenis ketiga, yaitu penilaian terhadap pekerja.

Pekerja yang dimaksud adalah guru pada proses belajar mengajar di kelas.

2. Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Belajar menurut Cliford T. Morgan (1971: 63) adalah: "*any relatively permanent change in behavior which occurs as a result of experience or practice*". Artinya: belajar adalah perubahan tingkah laku yang relatif permanen sebagai hasil dari suatu usaha pengalaman atau latihan". Adapun menurut Crow and Crow (1956: 215) belajar adalah sebagai: "*modification of behavior accompanying growth processes that are brought about through adjustment to tensions inceptive sensory stimulation*". Maksudnya: belajar merupakan perubahan tingkah laku yang diiringi dengan proses pertumbuhan yang ditimbulkan melalui penyesuaian diri terhadap keadaan lewat rangsangan atau dorongan".

Memperhatikan batasan-batasan belajar tersebut, maka terdapat hal-hal yang perlu dipersiapkan oleh seorang guru sebelum melakukan proses belajar mengajar. Upaya mempersipkan diri ini perlu dilakukan agar proses merubah tingkah laku anak dapat tercapai secara maksimal. Persiapan-persiapan tersebut, yaitu: merencanakan program pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, dan menilai hasil belajar.

a. Tahapan perencanaan program pengajaran

Perencanaan pengajaran atau desain instruksional membantu guru mengarahkan langkah dan aktivitas serta kinerja yang akan ditampilkan

guru dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan. Sekurang-kurangnya dalam desain instruksional yang diwujudkan dalam bentuk satuan pembelajaran tercakup unsur-unsur tujuan mengajar yang diharapkan, materi/bahan pelajaran yang akan diberikan, strategi/metode mengajar yang akan ditetapkan dan prosedur evaluasi yang dilakukan dalam menilai hasil belajar siswa.

Perencanaan pengajaran yang dipersiapkan oleh guru pada dasarnya menurut Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman (2003: 87) berfungsi antara lain untuk: (1) menentukan arah kegiatan pengajaran/pembelajaran; (2) memberi isi dan makna tujuan; (3) menentukan cara bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan; dan (4) mengukur seberapa jauh tujuan itu telah tercapai dan tindakan apa yang harus dilakukan apabila tujuan belum tercapai.

b. Tahapan proses belajar mengajar

Setelah memperhatikan tahap awal yang perlu dipersiapkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, tahapan selanjutnya adalah melaksanakan proses belajar. Adapun model kinerja guru dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar dapat dilihat dalam deskripsi singkat berikut ini :

1) Model Rob Noris

Model ini menekankan beberapa komponen kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh seorang staf pengajar/guru, yakni:

kualitas-kualitas personal dan profesional, persiapan pengajaran, perumusan tujuan pengajaran, penampilan guru dalam mengajar di kelas, penampilan siswa dalam belajar, dan evaluasi (Nurdin dan Usman, 2003: 91).

2) Model Oregon

Pada model Oregon kemampuan mengajar dikelompokan menjadi lima bagian besar yaitu: (1) perencanaan dan persiapan mengajar; (2) kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar; (3) kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar; (4) kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor, dan guru sejawat; dan (5) kemampuan dengan tanggung jawab profesional (Nurdin dan Usman, 2003: 92).

3) Model Stanfort

Model Stanfort merupakan model kinerja guru pada proses belajar mengajar yang membagi kemampuan mengajar pada lima komponen, tiga dari lima komponen tersebut dapat diobservasi di kelas meliputi komponen tujuan, komponen guru mengajar, dan komponen evaluasi (Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, 2003: 92).

c. Tahap evaluasi

Evaluasi atau penilaian merupakan salah satu komponen sistem

pengajaran. Pengembangan alat evaluasi merupakan bagian integral dalam pengembangan sistem instruksional. Oleh karena itu, fungsi evaluasi adalah untuk mengetahui apakah tujuan yang dirumuskan dapat tercapai, dan evaluasi merupakan salah satu faktor penting dalam proses belajar mengajar (Ali, 2002: 113).

Evaluasi adalah suatu proses pemberian pertimbangan mengenai nilai dan arti dari sesuatu yang dipertimbangkan. Sesuatu yang dipertimbangkan tersebut dapat berupa orang, benda, kegiatan, keadaan, atau sesuatu kesatuan tertentu. Pemberian pertimbangan nilai dan arti tersebut haruslah berdasarkan kriteria tertentu. Jadi tidak dapat dilakukan asal saja (Nurdin dan Usman, 2003: 113).

Pada tahapan proses belajar mengajar, kegiatan evaluasi menurut Ivor K. Davies (1991: 294) dapat memungkinkan untuk :

1) Mengukur kompetensi atau kapabilitas siswa apakah mereka telah merealisasikan tujuan yang telah ditentukan.
2) Menentukan tujuan mana yang belum direalisasikan, sehingga tindakan perbaikan yang cocok dapat diadakan.
3) Memutuskan ranking siswa, dalam hal kesuksesan mereka mencapai tujuan yang telah disepakati.
4) Memberikan informasi kepada guru tentang cocok

tidaknya strategi mengajar yang ia gunakan, supaya kelebihan dan kekurangan strategi mengajar tersebut dapat ditentukan.

5) Merencanakan prosedur untuk memperbaiki rencana pelajaran, dan menentukan apakah sumber belajar tambahan perlu digunakan.

Seorang pengajar dipersyaratkan untuk memiliki kompetensi dalam melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung. Kompetensi memperlihatkan kemampuan guru dalam mengevaluasi pencapaian siswa pada setiap unit pelajaran.

Memperhatikan tahapan mengajar yang harus dilalui oleh seorang guru, maka indikator kinerja guru yang baik dapat dilihat dari merencanakan pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, dan menilai hasil belajar. Apabila ketiga tahapan proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik maka dengan itu kinerja guru dapat dikatakan dengan baik dan profesional.

D. Relevansi Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Madrasah dan Komite Madrasah terhadap Kinerja Guru

Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak yang berkompeten kepada guru-guru dan kepada personalia sekolah/madrasah lainnya yang langsung menangani belajar siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar siswa

dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat. Pembimbingan, sebagaimana pengertian tersebut, mengacu kepada usaha yang bersifat manusiawi, demokratis dan tidak otoriter yang dilakukan oleh pihak yang memiliki kompetensi dalam bidang yang disupervisi. Memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif mengandung makna bekerja dan belajar secara berdisiplin, bertanggungjawab dan memenuhi akuntabilitas (Pidarta, 2004: 5).

Kepala madrasah adalah orang yang paling bertanggungjawab terhadap keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan pada satuan pendidikan. Tujuan ini tidak akan tercapai dengan maksimal manakala kepala madrasah tidak dibantu dan didukung oleh semua komponen madrasah, terutama adalah guru. Sebab, guru adalah ujung tombak dari pelaksanaan proses belajar mengajar. Di lain pihak, guru juga merupakan seorang manusiawi yang dapat memiliki potensi-potensi negatif yang dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, perlu ada upaya dari pihak-pihak yang berkompeten untuk dapat membimbing, menjaga, dan menstabilkan kinerja guru. Hal ini sangat perlu dilakukan, karena sebagaimana yang diungkapkan oleh Soetjipto dan Kosasi (1999: 230) kualitas proses belajar mengajar (PBM) sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru, oleh karenanya perlu ada upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala madrasah sebagai supervisor adalah orang yang paling tepat memberikan penjelasan, bimbingan dan pengarahan kepada guru tentang perlunya peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan ini dapat membantu guru dalam menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah/madrasah

dan fungsi sekolah/madrasah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan, disamping dapat juga membantu guru dalammemahami kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswa. Kegiatan ini juga membantu guru dalam meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas, dan dapat membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-murid dan membantu merencanakan tindakan-tindakan pemecahannya.

Komite madrasah sebagai badan mandiri yang dimunculkan untuk mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan madrasah, baik pada pendidikan prasekolah maupun pendidikan dasar dan menengah. Juga dapat berperan serta meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan. Hal ini dapat dilakukan, karena disamping sebagai pihak yang berkepentingan terhadap hasil *uot put* pendidikan, komite madrasah juga memiliki peran sebagai pemberi pertimbangan (*advisory agency*), pendukung (*supporting agency*), pengontrol (*controlling agency*), dan mediator antara pemerintah (*executive*) dengan masyarakat pada satuan pendidikan.

Peran dan fungsi dari komite madrasah tersebut akan membawa konsekuensi kewenangan dari badan ini untuk melakukan pengawasan dan penilaian terhadap proses pendidikan yang berlangsung pada satuan pendidikan. Kewenangan ini akan membawa dampak pada keseriusan komponen-komponen madrasah untuk terpacu menjadi yang terbaik, sehingga menimbulkan persaingan sehat diantara komponen-komponen madrasah sendiri, dan pada akhirnya setiap

komponen-komponen madrasah, utamanya guru, akan terpacu juga untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan refleksi tersebut dapat diformulasikan bahwa supervisi kunjungan kelas oleh kepala madrasah dan peran komite madrasah dapat meningkatkan kinerja guru. Meningkatnya kinerja guru akan menjadikan suatu proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien, sehingga hasil belajar siswa dapat memuaskan. Tercapainya hasil belajar siswa yang memuaskan dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan dari suatu proses pendidikan, dan menjadi salah satu indikator pula dari tercapainya tujuan pendidikan yang dirumuskan. Untuk mempermudah pemahaman dan pengertian dari formulasi ini berikut akan dijelaskan dalam bentuk gambar skema landasan teori penelitian.

SKEMA LANDASAN TEORI PENELITIAN

Supervisi Kunjungan Kelas
Oleh Kepala Madrasah

Peran Komite
Madrasah

Guru

Meningkatnya

Kinerja Guru

Keberhasilan
Proses Belajar Mengajar

Tercapainya
Tujuan Pendidikan

Gambar 1 : Skema Landasan Teori Penelitian

E. Pengajuan Hipotesis

Memperhatikan landasan teori penelitian tersebut, maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian. Hipotesis adalah dugaan sementara, yang mungkin dapat benar juga dapat salah. Hipotesis akan diterima jika fakta membuktikan kebenarannya, dan akan ditolak jika hipotesa tidak ada keterkaitan dengan fakta (Hadjar, 1996: 62).

Pada penelitian ini hipotesis menjadi syarat penting yang diperlukan keberadaanya karena hipotesis secara logis menghubungkan kenyataan yang telah diketahui dengan dugaan tentang kondisi yang belum diketahui. Adapun hipotesis

yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif supervisi kunjungan kelas oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru PAI MTs. se-Kabupaten Demak.
2. Terdapat pengaruh positif peran komite madrasah terhadap kinerja guru PAI MTs. se-Kabupaten Demak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kunjungan kelas oleh kepala madrasah dan peran komite madrasah terhadap kinerja guru PAI MTs. se-Kabupaten Demak.