

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Supervisi Pendidikan

a. Pengertian Supervisi Pendidikan

Para ahli pendidikan memberikan definisi yang beragam tentang supervisi, yaitu Boardman, Douglas dan Bent. Supervisi pendidikan adalah usaha mendorong, mengkoordinasikan dan membimbing perkembangan guru baik secara perseorangan maupun kelompok agar mereka mendapatkan pengertian yang lebih baik dan secara efektif melaksanakan semua fungsi mengajar sehingga mereka lebih dimungkinkan mendorong dan membimbing perkembangan siswa ke arah partisipasi yang kaya dan intelijen dalam masyarakat.

Supervisi merupakan istilah baru yang menunjuk pada suatu tetapi lebih manusiawi. Dalam kegiatan supervisi pelaksana bukan mencari kesalahan akan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan agar pekerjaan yang diawasi diketahui kekurangannya, bukan semata-mata kesalahannya, untuk diberitahu bagaimana cara meningkatkannya. Supervisi merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang dihasilkan lembaga. Supervisi terjadi di semua level pendidikan, ditingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen *input*, *proses*, dan *output*.¹

Menurut Kerney, supervisi pendidikan adalah prosedur memberikan pengarahan dan memberikan evaluasi kritis terhadap proses intruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan layanan pendidikan yang lebih baik kepada semua

¹Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Aditya Media, Yogyakarta, 2008, hlm.370.

siswa.²

Pada hakekatnya supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinyu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok.³

Pandangan ini memberi gambaran bahwa supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntutan kearah situasi pendidikan yang lebih baik kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di bidang intruksional sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran. Sehingga guru tersebut dapat membantu memecahkan kesulitan belajar siswa mengacu pada kurikulum yang berlaku.

Supervisi pembelajaran difokuskan pada proses membantu guru dengan melakukan perbaikan situasi belajar mengajar dan menggunakan keterampilan mengajar dengan tepat. Dapat juga disebut sebagai supervisi klinis. “Supervisi skill ini adalah upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru dikelas, dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran.”⁴

Fokus supervisi klinis adalah perbaikan cara guru melaksanakan tugas mengajar menggunakan model dan strategi yang lebih interaktif dapat menjadikan peserta didik belajar dan bukan mengubah kepribadian guru.

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan pokok dari dari supervise adalah menghasilkan guru yang professional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi memperbaiki diri sendiri atas

²Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam (Teoridan Praktik)*, Teras, Yogyakarta, 2009, hlm.14.

³Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Pendidik*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm.195.

⁴Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm.194.

bantuan orang lain.⁵ Untuk lebih jelasnya, menurut Suharsimi Arikunto, tujuan supervisi dibagi menjadi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus. Tujuan supervisi secara umum ialah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staff lain agama maupun meningkatkan kualitas kinerjanya. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang lebih rinci dan jelas sasarannya.

Secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah:

- 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode- metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
- 4) Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- 5) Membantu guru-guru baru disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.

Sedangkan Piet A. Sahertian menambahkan bahwa supervisi pendidikan bertujuan untuk:

- 1) Membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya.
- 2) Membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru-guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.⁶

c. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi utama supervisi klinis adalah mengajarkan berbagai keterampilan kepada guru atau calon guru,⁷ antara lain (1) mengamati dan memahami proses pengajaran; (2) menganalisis

⁵*Ibid*, hlm. 200.

⁶Binti Maunah, *Op.Cit*, hlm. 27.

⁷Syaiful Sagala, *Op.Cit*, hlm. 197.

proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan dalam bentuk data dan informasi yang jelas dan tepat; (3) dalam mengembangkan dan pencobaan kurikulum, pelaksanaan kurikulum, dan evaluasi kurikulum; (4) mengajar menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan materi pelajaran.

Fungsi supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Sedangkan Briggs mengungkapkan bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru.⁸

Menurut Ngalim Purwanto terdapat lima fungsi supervisi yang harus dipahami oleh kepala sekolah antara lain supervisi dalam bidang kepemimpinan, misalnya; memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan. Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok. Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.

Supervisi dalam hubungan kemanusiaan, misalnya; membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis dan sebagainya. Memanfaatkan kekeliruan atau pun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya. Mengarahkan anggota kelompok pada sikap-sikap demokratis.⁹

Supervisi dalam pembinaan proses kelompok, misalnya; mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing. Bertindak

⁸Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 2.

⁹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm. 86-87.

bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat diantara anggota kelompok. Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya.

Supervisi dalam bidang administrasi personel, misalnya; menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing. Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil kerja maksimal.

Supervisi dalam bidang evaluasi, misalnya; menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian. Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

d. Prinsip Supervisi Pendidikan

Mengacu pada pendapat para ahli, maka prinsip-prinsip supervisi pendidikan yang perlu diperhatikan adalah:

- 1) Ilmiah (*scientific*) yaitu:
 - a) Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan.
 - b) Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata. Kegiatan-kegiatan perbaikan atau pengembangan berdasarkan hasil kajian kebutuhan-kebutuhan guru atau kekurangan-kekurangan guru, bukan berdasarkan penafsiran pribadi.
 - c) Menggunakan alat (instrumen) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap pembelajaran.
- 2) Demokratis, yaitu menjunjung tinggi azas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat, dan sanggup menerima pendapat orang lain.

- 3) Kooperatif, yaitu dapat melakukan kerjasama kepada seluruh staff yang berkaitan dengan supervisi dalam pengumpulan data, analisa data, dan perbaikan untuk pengembangan proses pembelajaran.
- 4) Konstruktif dan kreatif, yaitu membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.¹⁰

e. Teknik-teknik Supervisi Pendidikan

Berbagai teknik dapat digunakan supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok (*group techniques*), maupun secara perorangan (*individual techniques*) ataupun dengan cara langsung yaitu bertatap muka, dan cara tak langsung yaitu melalui media komunikasi (*visual, audial, audiovisual*).¹¹

1) Teknik yang bersifat individual

Yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual. Adapun yang termasuk teknik yang bersifat individual, adalah sebagai berikut:

a) Kunjungan atau observasi kelas dan sekolahan

Kunjungan kelas adalah kunjungan yang dilaksanakan oleh pengawas terhadap kelas-kelas tertentu ada sekolahan yang telah diprogramkan untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar dikelas. Sedangkan kunjungan sekolah adalah kunjungan pengawas baik atas permintaan kepala sekolah ataupun perintah ketua POKJAWA (Kelompok Kerja Pengawas) masing-masing wilayah. Kunjungan sekolah tersebut dimaksudkan untuk mengetahui sikap profesionalitas guru, pengelolaan

¹⁰Syaiful Sagala, *Op.Cit*, hlm. 199.

¹¹*Ibid*, hlm. 210.

administratif sekolah, kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum dan sebagainya.

b) Percakapan pribadi (*individual conference*)

Individual conference atau percakapan pribadi antara seorang supervisor dengan seorang guru. Dalam percakapan ini supervisor dapat bekerja secara individual dengan guru dalam memecahkan problem-problem pribadi yang berhubungan dengan jabatan mengajar (*personal and professional problem*). Menurut George Kyte, ada dua jenis percakapan melalui perkunjungan kelas, yaitu; percakapan pribadi setelah kunjungan kelas (*formal*) dan percakapan pribadi melalui percakapan biasa sehari-hari (*informal*).

c) Menilai diri sendiri (*selfe valuation check-list*)

Guru memutuskan dan menilai dirinya sendiri apakah sudah melakukan hal yang benar atau belum. Maka tugas kepala sekolah adalah mendorong agar yang sudah baik ditingkatkan, dan yang masih kurang diarahkan untuk memperbaikinya.¹²

2) Teknik yang bersifat kelompok

Teknik yang bersifat kelompok yaitu teknik yang dilaksanakan untuk melayani beberapa orang bukan satu orang. Adapun yang termasuk dalam teknik pengawasan atau supervisi yang bersifat kelompok adalah; pertemuan orientasi bagi guru baru (*orientation meeting for new teacher*), rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi sebagai proses kelompok, loka karya (*workshop*), seminar, simposium, penerbitan buletin profesional guru dan lain sebagainya.¹³

f. Ruang Lingkup dan Batasan Supervisi Pendidikan

Ruang lingkup supervisi pendidikan itu sendiri merupakan

¹²Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, Op.Cit, hlm. 190.

¹³Piet A. Sahertian, *Op.Cit*, hlm. 86.

seluruh aspek kemampuan yang ada kaitanya dengan penyelenggaraan suatu sekolah. Meliputi:

- 1) Supervisi di bidang kurikulum
- 2) Supervisi di bidang kesiswaan
- 3) Supervisi di bidang kepegawaian
- 4) Supervisi di bidang sarana dan prasarana
- 5) Supervisi di bidang keuangan
- 6) Supervisi di bidang humas
- 7) Supervisi di bidang ketatausahaan

Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi dilingkungan pendidikan adalah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otoraktif dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif, yaitu sikap yang menciptakan situasi dan relasi dimana guru-guru merasa aman dan diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu, supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif.¹⁴

Ada dua hal yang mendasari pentingnya supervisi dalam proses pendidikan. Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan perkembangan tersebut sering menimbulkan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus menerus dengan keadaan dilapangan. Hal ini berarti guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan agar daya upaya pendidikan berdasarkan kurikulum dapat terlaksana secara abik. Namun demikian, upaya tersebut tidak selamanya berjalan mulus. Banyak hal sering menghambat, yaitu tidak lengkapnya informasi yang diterima, keadaan sekolah yang tidak sesuai dengan tuntutan kurikulum, masyarakat yang tidak mau membantu, keterampilan menerapkan metode yang masih harus ditingkatkan dan bahkan proses memecahkan masalah belum menguasai. Dengan demikian guru dan kepala sekolah yang melaksanakan kebijakan pendidikan ditingkat

¹⁴ Mukhtar, *Op.Cit*, hlm. 50

paling mendasar memerlukan bantuan-bantuan khusus dalam memenuhi tuntutan perkembangan pendidikan. Khususnya pengembangan kurikulum.

Pengembangan personel, pegawai atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus-menerus dalam suatu organisasi. Pengembangan personal dapat dilaksanakan secara formal menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan melalui penatar, tugas belajar, loka karya dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan informal merupakan tanggung jawab sendiri dan dilaksanakan secara mandiri atau bersama dengan rekan kerjanya, melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan ilmiah, peercoobaan suatu metode mengajar, dan lain sebagainya.¹⁵

2. Model IPD (*Individual Profesional Devolepment*)

a. Pengertian IPD (*Individual Profesional Devolepment*)

Model IPD diperuntukkan bagi guru yang profesional dengan tingkat komitmen, karena model ini lebih menekankan pada kesadaran guru mengembangkan profesinya. Model ini menuntut guru bekerja sendiri memikul tanggung jawab pengembangan profesionalnya baik melalui studi lanjut, meneliti, mengadakan kunjungan ke sekolah lain (studi banding), tekun mengikuti seminar, tekun menulis dan meneliti maupun kegiatan lainnya. Guru yang cocok menggunakan model IPD ini adalah mereka yang mampu mengembangkan profesinya secara mandiri dengan menyusun rencana tahunan.

Rencana tahunan tersebut dibahas bersama kepala sekolah atau pengawas. Kepala sekolah atau pengawas berupaya mengikuiti keinginan guru tersebut dalam mengembangkan rencananya jika realistis dan dapat diwujudkan. Pada akhir periode (biasanya setahun), kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan lagi untuk membicarakan kemajuan guru dalam mencapai target pengembangan professional sesuai yang direncanakan.¹⁶

¹⁵. Mukhtar, *Op.Cit.* hlm 50

¹⁶ Abd Kadim Masaog, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru* Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 48

Pengawas dan pemimpin harus meneliti, mendiskusikan dan merefleksikan sikap dan nilai-nilai yang berlaku yang tidak sejajar dengan filosofi kualitas. Mereka harus mempertimbangkan dampak potensial *Peningkatan Mutu Berkelanjutan* pada sekolah daerah. Seorang pengawas membutuhkan waktu yang banyak untuk mencoba memahami konsep-konsep kualitas, peralatan dan bagaimana CQI mungkin dapat diberlakukan untuk daerah yang dapat menunjukkan komitmennya. Jika staff pusat melihat pengawas meluangkan waktu untuk mencoba memahami Peningkatan Mutu Berkelanjutan, mereka pasti akan melihatnya sebagai hal yang penting dan melakukan hal yang sama.

Dalam hal ini penulis mengambil model kepengawasan *Individual Profesional Development* sebagai konsep yang cocok dengan materi tersebut. Model Kepengawasan *Individual Profesional Development* atau disebut juga *Model Pengembangan Kerjasama Profesional* yang dapat diartikan sebagai sebuah model kepengawasan yang difasilitasi oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah melalui proses yang diformulasikan secara moderat oleh dua orang guru atau lebih yang setuju bekerjasama untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya. Biasanya dilakukan melalui kegiatan saling mengadakan observasi kelas, saling memberikan umpan balik, dan menguasai tentang masalah-masalah kesupervisian.¹⁷

Dalam menerapkan model IPD ini hendaknya dapat menyediakan setting dimana guru secara informal dapat membicarakan persoalan-persoalan yang mereka hadapi, saling menukar gagasan, saling membantu dalam mempersiapkan pembelajaran, pertukaran berbagai petunjuk dan saling memberi dukungan. Kepala Sekolah / Pengawas Sekolah dapat memilih sendiri bentuk kerjasama pengembangan profesi, sesuai dengan karakter dan budaya sekolah setempat. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah / pengawas sekolah dalam

¹⁷ Maftukhatun Niam, *Model Kepengawasan Pendidikan Cooperative Profesional Development (CPD)*, Jurnal Pendidikan, 2014, hal. 3.

merencanakan dan menerapkan model ini, yaitu:

- 1) Guru diikutsertakan dalam menentukan siapa yang dapat diajak untuk bekerja sama.
- 2) Kepala sekolah hendaknya bertindak sebagai penanggung jawab terakhir dalam membentuk tim IPD.
- 3) Struktur supervisi hendaknya bersifat formal, terutama dalam hal pemeliharaan catatan-catatan mengenai bagaimana cara dan dalam waktu apa yang digunakan serta memberikan deskripsi umum tentang kegiatan IPD. Catatan tersebut bersifat laporan tahunan kepala sekolah / pengawas sekolah.
- 4) Kepala sekolah / Pengawas sekolah hendaknya memberikan sumber-sumber yang diperlukan dan dukungan administrasi yang memungkinkan tim IPD berfungsi setiap saat.
- 5) Kepala sekolah/Pengawas sekolah tidak menerima informasi mengenai hasil-hasil kerja tim dalam pembelajaran, jika hal itu tidak perlu dievaluasi. Jadi, informasi tersebut tetap disimpan oleh tim.
- 6) Jika kepala sekolah / pengawas sekolah perlu mengadakan evaluasi yang mendalam, hendaknya data tersebut dinilai melalui seorang guru tentang pekerjaan guru yang lain.
- 7) Masing-masing guru hendaknya mencatat perkembangan profesionalnya masing-masing sebagai hasil dari kegiatan IPD.
- 8) Kepala sekolah / pengawas sekolah hendaknya mengadakan pertemuan dengan tim IPD sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun untuk melakukan penilaian proses IPD.
- 9) Kepala sekolah / pengawas sekolah hendaknya mengadakan pertemuan individual dengan setiap anggota tim IPD sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun untuk membicarakan catatan pertumbuhan profesionalnya dan memberikan dorongan serta bantuan yang diperlukan.
- 10) Secara umum, tim-tim baru hendaknya dibentuk setiap dua atau

tiga tahun.

b. Langkah-langkah Pelaksanaan *Individual Profesional Devolepment*

Langkah-langkah proses supervisi model IPD menurut Glickmant adalah sebagai berikut:

1) Perangkat Target

Guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya atau mengacu pada hasil observasi kelas, pertemuan, ringkasan laporan, atau supervisi klinis dari tahun sebelumnya, guru mengembangkan target atau tujuan yang mereka ingin capai dalam memperbaiki pelajarannya. Tujuan dibatasi menjadi dua atau tiga saja dengan untuk memperhitungkan waktu setiap kegiatan sesuai kesepakatan dengan supervisor.

2) Meninjau Kembali Perangkat Tujuan

Setelah meninjau kembali tujuan dan alokasi waktu, kepala sekolah atau supervisor menyampaikan tanggapan tertulis kepada guru. Selanjutnya pertemuan dijadwalkan kembali untuk membicarakan semua tujuan dan rencana setelah peninjauan.

3) Pertemuan Membicarakan Perangkat Tujuan

Pertemuan ini untuk membicarakan tujuan setelah peninjauan, perkiraan waktu, dan tanggapan yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah untuk konfirmasi semua tujuan yang disepakati bersama. Kepala sekolah atau supervisor menyampaikan ringkasan hasil pertemuan itu secara tertulis kepada guru.

4) Proses Penilaian

Proses penilaian dimulai pada saat pertemuan membicarakan perangkat tujuan, penyusunan program, implementasi program dan monitoring kegiatan. Kekhususan dari penilaian ini tergantung dari setiap target yang mencakup observasi kelas, analisis kegiatan kelas, evaluasi peserta didik, analisis

hubungan, dan lain-lain. Guru bertanggung jawab dalam mengumpulkan penilaian, informasi dan menyusunnya dalam suatu daftar guna dibicarakan untuk memperoleh masukan dan atau koreksi dari kepala sekolah atau pengawas

5) Ringkasan Penilaian

Kepala sekolah atau supervisor dan guru meninjau catatan penilaian. Pada tahap ini, kepala sekolah atau supervisor mengomentari setiap tujuan kegiatan, kemudian guru dan kepala sekolah atau supervisor merencanakan siklus IPD berikutnya. Pendekatan supervisi yang sangat tergantung pada perangkat target tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan, maka proses supervisi secara serius dapat terganggu dan IPD yang diinginkan tidak terwujud. Perangkat tujuan dimaksudkan untuk membantu dan memudahkan guru bukan untuk menghalangi proses perbaikan itu sendiri.¹⁸

IPD sangat ideal bagi guru-guru yang menyadari pentingnya mengembangkan profesi baik secara mandiri maupun melalui bimbingan orang lain. Jika dikaitkan dengan pendekatan Glickman tentang tipe guru sesuai kuadran, maka yang cocok dengan model ini adalah guru yang mampu mengarahkan dirinya sendiri (*self directed*), memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tingkat berfikir yang tinggi pula, model ini lebih efisien dari segi waktu, biaya, dan tenaga baik guru itu sendiri maupun pengawas.¹⁹

c. Kendala Pelaksanaan *Individual Profesional Development*

Dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah pasti menghadapi kendala-kendala. Hal ini sesuai dengan yang telah disampaikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen

¹⁸ Abd Kadim Masaog, *Op.Cit*, hlm 49

¹⁹ Abdul. Kadim Masaog, *Op.Cit*, hlm 50

Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, "Para kepala sekolah baik suka maupun tidak suka harus siap menghadapi problema dan kendala dalam melaksanakan supervisi pendidikan". Berdasarkan kajian teori yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kendala supervisi pendidikan yang sangat umum terjadi di lapangan adalah kurangnya motivasi dari para guru ketika mendapat supervisi. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya anggapan yang telah melekat dalam diri guru bahwa supervisi hanyalah kegiatan yang semata-mata untuk mencari-cari kesalahan.

1) Kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah.

Program kegiatan supervisi pendidikan tidak dapat dilakukan oleh kepala sekolah seorang diri. Kompleksitas tugas manajerial kepala sekolah mengakibatkan seorang kepala sekolah tidak dapat menangani sendiri pelaksanaan supervisi pendidikan, khususnya supervisi yang lebih menekankan pada aspek pembelajaran.

2) Kurangnya persiapan dari guru yang disupervisi.

Kondisi ini dapat diartikan bahwa motivasi guru untuk disupervisi dinilai masih kurang, hal tersebut dikarenakan masih melekatnya anggapan dari para guru bahwa supervisi semata-mata hanyalah kegiatan untuk mencari-cari kesalahan. Meskipun pelaksanaan supervisi pendidikan dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru yang akan mendapat supervisi, masih saja para guru yang akan disupervisi belum mempersiapkan diri secara matang.²⁰

3) Unsur subjektifitas guru supervisor dirasa masih tinggi.

Unsur subjektifitas dari supervisor yang ditunjuk oleh kepala sekolah dirasa masih tinggi. Keadaan ini terjadi

²⁰ winda sriana, *Permasalahan Dan Pemecahan Pelaksanaan Supervisi di Sekolah*, <http://windasriana7.blogspot.co.id/2016/03/makalah-permasalahan-dan-pemecahan.html>

dikarenakan kegiatan supervisi pendidikan tidak dilakukan sendiri secara langsung oleh kepala sekolah, tapi oleh guru-guru yang dianggap telah senior oleh kepala sekolah. Dimana masing-masing guru tersebut memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan prinsip supervisi maupun teknik supervisi yang saling berbeda pula.

4) Sering terjadi pergantian kepala sekolah

Terjadinya pergantian kepala sekolah mengakibatkan jalannya pelaksanaan supervisi pendidikan menjadi tesendat-sendat, kurang lancar, dan dinilai kurang rutin/ kontinyu.²¹

5) Sarana dan prasarana yang terbatas

setiap proses belajar mengajar yang berhubungan dengan masalah sarana dan prasarana, seorang guru pasti merasakan ketidak nyamanan dalam menyampaikan materi pelajaran. Karena sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor utama lancarnya pelaksanaan supervisi pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

6) Kurangnya disiplin guru

Masalah yang menyangkut faktor disiplin. hal ini sering dilakukan oleh beberapa tenaga pengajar terutama disiplin waktu hal ini menimbulkan kelas menjadi tidak kondusif sehingga siswa tidak tau apa yang harus dilakukan selain bermain di dalam kelas sambil menunggu guru yang memiliki jadwal pada hari itu ia akan datang atau karena tidak belum ada kejelasan.

7) Masih kurangnya pengetahuan guru tentang pengelolaan proses belajar mengajar yang efektif

Seorang guru dituntut agar mampu melaksanakan belajar mengajar yang efektif sehingga suasana kelas menjadi kondusif.

²¹ winda sriana, *Permasalahan Dan Pemecahan Pelaksanaan Supervisi di Sekolah*, <http://windasriana7.blogspot.co.id/2016/03/makalah-permasalahan-dan-pemecahan.html>

Dari beberapa kendala pelaksanaan supervisi di atas, dapat dikategorikan dalam dua aspek, yaitu struktur dan kultur. Pada aspek struktur birokrasi pendidikan di Indonesia ditemukan kendala antara lain sebagai berikut :

- 1) Pertama, secara legal yang ada dalam nomenklatur adalah jabatan pengawas bukan supervisor. Hal ini mengindikasikan paradigma berpikir tentang pendidikan yang masih dekat dengan era inspeksi.
- 2) Kedua, lingkup tugas jabatan pengawas lebih menekankan pada pengawasan administratif yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru. Asumsi yang digunakan adalah apabila administrasinya baik, maka pengajaran di sekolah tersebut juga baik. Inilah asumsi yang keliru.
- 3) Ketiga, rasio jumlah pengawas dengan sekolah dan guru yang harus dibina/diawasi sangat tidak ideal. Di daerah-daerah luar pula Jawa misalnya, seorang pengawas harus menempuh puluhan bahkan ratusan kilo meter untuk mencapai sekolah.
- 4) Keempat, persyaratan kompetensi, pola rekrutmen dan seleksi, serta evaluasi dan promosi terhadap jabatan pengawas juga belum mencerminkan perhatian yang besar terhadap pentingnya implementasi supervisi pada ruh pendidikan, yaitu interaksi belajar mengajar di kelas.²²

Pada aspek kultural dijumpai kendala antara lain :

- 1) Pertama, para pengambil kebijakan tentang pendidikan belum berpikir tentang pengembangan budaya mutu dalam pendidikan. Apabila dicermati, maka mutu pendidikan yang diminta oleh *customers* sebenarnya justru terletak pada kualitas interaksi belajar mengajar antara siswa dengan guru. Hal ini belum menjadi komitmen para pengambil kebijakan, juga tentu saja para pelaksana di lapangan.
- 2) Kedua, nilai budaya interaksi sosial yang kurang positif, dibawa dalam interaksi fungsional dan profesional antara pengawas, kepala sekolah dan guru. Budaya ewuh-pakewuh, menjadikan

²² winda sriana, *Permasalahan Dan Pemecahan Pelaksanaan Supervisi di Sekolah*, <http://windasriana7.blogspot.co.id/2016/03/makalah-permasalahan-dan-pemecahan.html>

pengawas atau kepala sekolah tidak mau “masuk terlalu jauh” pada wilayah guru.

- 3) Ketiga, budaya paternalistik, menjadikan guru tidak terbuka dan membangun hubungan profesional yang akrab dengan kepala sekolah dan pengawas. Guru menganggap mereka sebagai “atasan” sebaliknya pengawas menganggap kepala sekolah dan guru sebagai “bawahan”. Inilah yang menjadikan tidak terciptanya *rapport* atau kedekatan hubungan yang menjadi syarat pelaksanaan supervisi.
- 4) Dari berbagai kendala diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kendala-kendala supervisi oleh kepala sekolah dalam penerapan kurikulum di sekolah adalah kendala yang berasal dari dalam diri kepala sekolah itu sendiri/ kendala internal dan kendala yang berasal dari luar diri kepala sekolah/ kendala eksternal. Kendala internal tersebut adalah kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah. Sedangkan kendala-kendala eksternalnya meliputi: kurangnya persiapan dari guru yang disupervisi, unsur subjektifitas guru supervisor dirasa masih tinggi, dan sering terjadi pergantian kepala sekolah.

3. Kemampuan Evaluasi Guru

a. Pengertian Kemampuan Evaluasi Guru

Dengan menelaah *pencapaian* tujuan pengajaran, guru dapat mengetahui apakah proses belajar yang dilakukan cukup efektif memberikan hasil yang baik dan memuaskan atau sebaliknya. Jadi jelaslah bahwa guru hendaknya mampu dan terampil melaksanakan penilaian, karena dengan penilaian guru dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh siswa setelah ia melaksanakan proses belajar. Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui

evaluasi ini merupakan umpan balik (*feed back*) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya. Dengan demikian proses belajar mengajar akan terus dapat ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

Setiap jenis atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan, selalu mengadakan evaluasi. Artinya pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan, selalu mengadakan penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun oleh pendidik. Demikian pula dalam satu kali proses pembelajaran, guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi pelajaran yang diajarkan sudah tepat. Semua pertanyaan tersebut akan dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian.²³

Khusus untuk mata pelajaran Pendidikan Agama Islam hampir semua guru telah melaksanakan evaluasi di akhir proses belajar mengajar di dalam kelas. Namun hasil yang diperoleh kadang-kadang kurang memuaskan. Kadang-kadang hasil yang dicapai dibawah standar atau di bawah rata-rata. Pada mata pelajaran yang lainnya kadang dilaksanakan pada akhir pelajaran, dan ada juga pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Kapan waktu pelaksanaan evaluasi tersebut tidak menjadi masalah bagi guru yang penting dalam satu kali pertemuan ia telah melaksanakan penilaian terhadap siswa di kelas.

Tetapi ada juga guru yang enggan melaksanakan evaluasi di akhir pelajaran, karena keterbatasan waktu, menurut mereka lebih baik menjelaskan semua materi pelajaran sampai tuntas untuk satu kali pertemuan, dan pada pertemuan berikutnya di awal pelajaran siswa diberi tugas atau soal-soal yang berhubungan dengan materi

²³ Aan Casta, *Kemampuan Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan, 2014, hal. 1.

tersebut.

Ada juga guru yang berpendapat, bahwa penilaian di akhir pelajaran tidak mutlak dengan tes tertulis. Bisa juga dengan tes lisan atau tanya jawab. Kegiatan dirasakan lebih praktis bagi guru, karena guru tidak usah bersusah payah mengoreksi hasil evaluasi anak. Tetapi kegiatan ini mempunyai kelemahan yaitu anak yang suka gugup walaupun ia mengetahui jawaban dari soal tersebut, ia tidak bisa menjawab dengan tepat karena rasa gugupnya itu. Dan kelemahan lain tes lisan terlalu banyak memakan waktu dan guru harus punya banyak persediaan soal. Tetapi ada juga guru yang mewakili beberapa orang anak yang pandai, anak yang kurang dan beberapa orang anak yang sedang kemampuannya untuk menjawab beberapa pertanyaan atau soal yang berhubungan dengan materi pelajaran itu.²⁴

Cara mana yang akan digunakan oleh guru untuk evaluasi tidak usah dipermasalahkan, yang jelas setiap guru yang paham dengan tujuan dan manfaat dari evaluasi atau penilaian tersebut. Karena ada juga guru yang tidak mengiraikan tentang kegiatan ini, yang penting ia masuk kelas, mengajar, mau ia laksanakan evaluasi di akhir pelajaran atau tidak itu urusannya. Yang jelas pada akhir semester ia telah mencapai target kurikulum.

b. Pengembangan Kemampuan Evaluasi Guru oleh Kepala Sekolah

Pengembangan kompetensi guru merupakan sesuatu yang utuh sehingga proses pembentukannya tidak dapat dilakukan secara instan. Hal ini disebabkan guru merupakan profesi yang akan menghadapi individu-individu, yaitu pribadi unik yang mempunyai potensi untuk tumbuh dan berkembang. Pembentukan potensi guru merupakan kegiatan pengkajian, latihan dan pembiasaan yang

²⁴ Aan Casta, *Kemampuan Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan, 2014, hal. 1.

memelukan kecakapan mengambil keputusan dalam situasi transaksional.

Pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui cara informal, seperti melalui media masa, televisi, radio, koran, dan majalah. Dalam ruang lingkup yang luas lagi, pengembangan kompetensi guru dapat dikembangkan dan melalui berbagai alternatif seperti yang ditawarkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan menengah Departemen Pendidikan Nasional, sebagai berikut.²⁵

- 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru;
- 2) Program penyetaraan dan sertifikasi
- 3) Program penelitian terintegrasi berbasis kompetensi;
- 4) Program supervisi pendidikan
- 5) Program tradisional lainnya
- 6) Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran)
- 7) Simposium guru
- 8) Program pelatihan tradisional lainnya
- 9) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah
- 10) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah
- 11) Melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas)
- 12) Magang
- 13) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan
- 14) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi
- 15) Menggalang kerja sama dengan teman sejawat.²⁶

c. Pengembangan Profesi Guru

Berdasarkan UU RI No.14 Tahun 2005 untuk penelitian dan profesi guru dilakukan dengan pengembangan potensi guru, yang meliputi poin-poin berikut ini.

- 1) Kompetensi pedagogik, kompetensi ini berkaitan dengan penguasaan materi.

²⁵ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, Ar-Ruzz Media, 2013 hlm 199

²⁶ Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, hlm 199

- 2) Kompetensi sosial, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan pendidik dapat berinteraksi dengan baik, baik komunikasi dengan masyarakat, siswa, lembaga pendidikan, sesama pendidik, dan lainya yang menyangkut kemampuan berinteraksi.
- 3) Kompetensi personal, kompetensi ini berkaitan dengan dirinya sendiri, baik sebagai pendidik maupun sebagai warga negara.
- 4) Kompetensi kepribadian, kompetensi kepribadian menuntut seorang pendidik mempunyai kepribadian yang baik, diantaranya amanah, dapat dipercaya, jujur, dan bertanggung jawab.²⁷

Dengan menguasai dan menerapkan 10 langkah menjadi guru ideal dan metodologi mengajar yang variatif, seorang guru sangat diharapkan akan semakin profesional dalam bidangnya. Guru profesional inilah yang akan menjadi teladan bagi guru yang lain dalam mengembangkan kompetensi dan potensinya di semua bidang kehidupan. Untuk menjadi guru yang profesional, pertama-tama guru harus menguasai beberapa kemampuan dasar. Menurut Oemar Hamalik, kemampuan dasar yang harus dikuasai guru adalah:²⁸

- 1) Kemampuan menguasai bahan
- 2) Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- 3) Kemampuan mengelola kelas dengan pengalaman belajar
- 4) Kemampuan menggunakan media sumber dengan pengalaman belajar
- 5) Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan dengan pengalaman belajar
- 6) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar dengan pengalaman belajar
- 7) Kemampuan mengenal fungsi dan penyuluhan dengan pengalaman belajar
- 8) Kemampuan mengenal administrasi sekolah dengan pengalaman belajar
- 9) Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.²⁹

²⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, hlm 202

²⁸ Jamal ma'mur asmani, *Tips menjadi guru inspiratif, kreatif, dan inovatif*, DIVA press, 2009, hlm 161

²⁹ Jamal ma'mur asmani, *Op.Cit*, hlm 162

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan profesional guru yang dipimpinnya, khusus guru kelas, guru mata pelajaran pendidikan agama, dan guru lainnya, adalah supervisi pendidikan yang dilakukan secara terus-menerus dan kontinu.³⁰ Dilakukannya supervisi dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru sesuai dengan fungsi supervisi itu sendiri. Menurut Sergiovanni (1987), ada tiga supervisi pendidikan disekolah, yaitu fungsi pengembangan, fungsi motivasi, dan fungsi kontrol.

- 1) Dengan fungsi pengembangan berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran
- 2) Dengan fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dapat menumbuhkan kembangkan motivasi kerja guru
- 3) Dengan fungsi kontrol berarti supervisi pendidikan, apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, memungkinkan supervisor (kepala sekolah dan pengawas) melaksanakan kontrol dengan tugas-tugas guru.³¹

d. Pengembangan kinerja Guru

Salah satu indikator yang dapat menunjukkan mutu pembelajaran atau pendidikan adalah kinerja guru yang baik. Hal ini karena guru merupakan ujung tombak brjalanya proses pembelajaran. Jika guru mampu bertugas dan berperan secara profesional, efektifitas pembelajaran sudah pasti diperoleh.

Keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh penelitian dan pengembangan kinerja guru. Guru harus senantiasa dimotivasi dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri agar menjadi guru yang inovatif. Melalui

³⁰ Ibrahim bafadal, *Peningkatan profesioanlisme guru sekolah dasar*, Bumi Aksara, Jakarta, Hlm 46

³¹ Ibrahim Bafadal, *Op.Cit*, hlm 46

kegiatan penelitian, tingkat analisis guru tentang masalah dan bagaimana pemecahannya dapat terus ditingkatkan. Perlu dipahami dan disadari bahwa tugas guru bukan hanya mengajar, melainkan juga meneliti dan mengembangkan diri melalui pembuatan karya-karya ilmiah dan inovatif³²

e. Instrumen Evaluasi

Instrumen atau alat evaluasi biasa dipahami juga sebagai teknik evaluasi juga secara garis besar terdapat 2 (dua) jenis alat atau teknik evaluasi, yaitu:³³

1) Teknik tes

Dalam buku *Encyclopedia Of Educational Evaluation* disebutkan bahwa “*test is comprehensive assessment of an individual or to entire program evaluation effort*”; tes adalah penilaian yang komprehensif terhadap seorang individu atau keseluruhan usaha evaluasi program. Tes merupakan suatu alat pengumpul informasi tetapi jika dibandingkan dengan alat-alat yang lain, tes ini bersifat lebih resmi karena penuh dengan batasan-batasan.³⁴ Tes berfungsi ganda yaitu untuk mengukur kemampuan siswa dan mengukur keberhasilan program pengajaran, karena tes adalah berkaitan dengan pengukuran, maka tes bersifat kuantitatif.

Dilihat dari fungsi tes sebagai alat ukur perkembangan atau kemajuan belajar siswa, tes dapat digolongkan menjadi enam, yaitu : (a). Tes seleksi; (b). Tes Awal; (c). Tes Akhir; (d). Tes diagnostic; (e). Tes Formatif; (f). Tes Sumatif³⁵. Dilihat dari aspek psikis atau kejiwaan, tes digolongkan menjadi 5 golongan:

³² Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, hlm 204

³³ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm. 28.

³⁴ Suaharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm. 33.

³⁵ Anas Sudijono, *Op.Cit*, hlm. 68.

- a) Tes intelegensi, yaitu tes untuk mengungkap tingkat kecerdasan seseorang.
- b) Tes kemampuan, yaitu tes untuk mengetahui kemampuan dasar atau bakat khusus
- c) Tes sikap, yakni tes untuk mengungkap predisposisi atau kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu respon terhadap dunia sekitarnya, baik berupa individu-individu maupun obyek-obyek tertentu.
- d) Tes kepribadian, yaitu tes untuk mengungkap ciri-ciri khas dari seseorang yang banyak sedikitnya bersifat lahiriah, seperti gaya berbicara, cara berpakaian, nada suara, hobi.
- e) Tes hasil belajar (*achievement test*) yakni tes yang digunakan untuk mengungkap tingkat pencapaian atau prestasi belajar.³⁶

2) Teknik Non-Tes

Hasil belajar dan proses belajar tidak hanya dinilai oleh tes, baik bentuk tes obyektif maupun uraian, tetapi juga dapat dinilai oleh alat alat non tes atau bukan tes. Penggunaan non tes untuk menilai hasil dan proses belajar masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan penggunaan tes dalam menilai hasil dan proses belajar. Para guru di sekolah pada umumnya lebih banyak menggunakan tes daripada bukan tes mengingat alatnya mudah dibuat, penggunaannya lebih praktis, dan yang dinilai terbatas pada aspek kognitif berdasarkan hasil yang diperoleh siswa setelah menyelesaikan pengalaman belajarnya. Nana Sudjana menjelaskan, ada beberapa teknik evaluasi non Tes, yaitu :

- a) Wawancara (*Interview*) dan kuesioner (*Questionnaire*)
- b) Skala
- c) Observasi
- d) Studi Kasus

³⁶ Anas Sudijono, *Op.Cit*, hlm. 73.

e) Sosiometri³⁷

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a) Wawancara dan kuesioner

Wawancara dan kuesioner sebagai alat penilaian digunakan untuk mengetahui pendapat, aspirasi, harapan, prestasi, keinginan, keyakinan, dan lain lain sebagai hasil belajar siswa.

(1) Wawancara

Secara umum yang dimaksud dengan wawancara adalah “cara menghimpun bahan bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dengan arah dan tujuan yang telah ditentukan”.³⁸ Wawancara terdiri dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas.

(2) Kuesioner

Kuesioner sering disebut juga angket, adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Dengan kuesioner ini orang dapat diketahui tentang keadaan atau data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap, pendapatnya, dan lain lain.

b) Skala

Skala adalah alat untuk mengukur nilai, sikap, minat, dan perhatian yang disusun dalam bentuk rentangan nilai sesuai dengan kriteria yang ditentukan.³⁹ Jenis skala bisa berbentuk skala sikap, skala minat, skala penilaian.

³⁷ Nana Sudjana , *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1995, hlm. 67.

³⁸ Anas Sudijono, *Op.Cit*, hlm. 82.

³⁹ Nana Sudjana, *Op.Cit*, hlm. 77.

c) Observasi

Secara umum pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran.⁴⁰

d) Studi Kasus

Studi kasus mempelajari secara intensif seorang individu yang dipandang mengalami suatu kasus tertentu, misalnya mempelajari secara khusus anak nakal, anak yang selalu gagal belajar, anak yang kurang bisa bergaul dengan temannya, dan lain-lain.⁴¹ Tekanan utama dalam studi kasus adalah mengapa individu melakukan apa yang dilakukannya dan bagaimana tingkah lakunya dalam kondisi apa dan pengaruhnya terhadap lingkungan. Adapun teknik memperoleh data adalah dengan observasi, wawancara, analisis dokumenter.

e) Sosiometri

Sosiometri adalah salah satu cara untuk mengetahui kemampuan siswa dalam menyesuaikan dirinya, terutama hubungan sosial siswa dengan teman sekelasnya.⁴² Dengan sosiometri ini guru akan bisa mendapat gambaran tentang bagaimana siswa bergaul dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan sekolahnya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang hendak peneliti paparkan memang tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu, ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang perlu disampaikan sebagai bahan acuan untuk peneliti lakukan sebagai berikut:

⁴⁰ Anas Sudijono, *Loc.Cit*, hlm. 76.

⁴¹ Nana Sudjana, *Loc.Cit*, hlm. 94.

⁴² Nana Sudjana, *Loc.Cit*, hlm.98.

Penelitian yang dilakukan oleh Misbah Huddin mahasiswa STAIN Kudus, dalam skripsinya yang berjudul “*Studi Analisis Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MA NU Mazroatul Huda Karanganyar Demak Tahun 2010*”, dalam penelitian ini upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan supervisi di MA NU Mazroatul Huda adalah dengan mengusahakan adanya aturan yang jelas mengenai peningkatan jenjang karir guru, melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap guru melalui supervisi akademik dan juga melalui pertemuan guru, meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya meningkatkan kualitas diri dalam perubahan aman yang begitu cepat dan yang terakhir mengganti budaya ewuh pekuwuh menjadi budaya mutu.

Dalam penelitian yang dibuat oleh Fellisya Diah Widyaningrum mahasiswa IAIN Walisongo Semarang, dalam skripsinya yang berjudul “*Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMA Islam Jepara*”. Dalam penelitian ini untuk mempermudah guru dalam melakukan transfer ilmu, guru harus mengetahui kebutuhan siswa. Guru kelas merupakan orang yang lebih mengetahui perkembangan siswa melalui pertemuan dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini kepala sekolah berkewajiban memberi arahan kepada guru bagaimana cara mengetahui kebutuhan dan permasalahan siswa.

Dari hasil penelitian mengenai “*Efektifitas Implementasi Model Supervisi Artistik KPI Madrasah Yayasan Miftahul Ulum - Hasyim Asy'ari 3 Kudus*” terhadap peningkatan mutu pembelajaran mapel Fiqh sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Implementasi Model Supervisi Artistik Yayasan Miftahul Ulum - Hasyim Asy'ari 3 Kudus termasuk tinggi. Ini berdasarkan nilai rata-rata dari angket yang disebarkan sebesar 63,29. Berdasarkan hasil analisis dilapangan diperoleh angka sebesar r observasi 0,753 apabila dikonsultasikan pada r tabel dengan taraf signifikan 5% diperoleh 0,482 dan 1% diperoleh 0,606. Jadi r observasi $>$ r tabel 5% ($0,753 > 0,482$) dan r observasi $>$ r tabel 1%.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pelaksanaan supervisi *individual profesional development* (IPD) dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru Fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 Gebog Kudus.

Guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya atau mengacu pada hasil observasi kelas, pertemuan, ringkasan laporan, atau supervisi klinis dari tahun sebelumnya, guru mengembangkan target atau tujuan yang mereka ingin capai dalam memperbaiki pelajarannya. Tujuan dibatasi menjadi dua atau tiga saja dengan untuk memperhitungkan waktu setiap kegiatan sesuai kesepakatan dengan supervisor.

Setelah meninjau kembali tujuan dan alokasi waktu, kepala sekolah atau supervisor menyampaikan tanggapan tertulis kepada guru. Selanjutnya pertemuan dijadwalkan kembali untuk membicarakan semua tujuan dan rencana setelah peninjauan. Pertemuan membicarakan perangkat tujuan, pertemuan ini untuk membicarakan tujuan setelah peninjauan, perkiraan waktu, dan tanggapan yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah untuk konfirmasi semua tujuan yang disepakati bersama. Kepala sekolah atau supervisor menyampaikan ringkasan hasil pertemuan itu secara tertulis kepada guru. Adapun bentuk kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

