

Supervision Management of Madrasah Heads to Improve The Professionalism of Islamic Education Teachers

Managemen Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam

Hendi Hidayat¹, Ahmad Sukandar², Marwan Setiawan³

^{*1}Universitas Islam Nusantara Bandung; e-mail: mrhendi73@gmail.com

²Universitas Islam Nusantara Bandung; e-mail: sukandarahmad@gmail.com

³Universitas Islam Nusantara; e-mail: dr.marwansetiawan10@gmail.com

*Correspondence

Received: 19-08-2021; Accepted: 11-10-2021; Published: 8-8-2022

Abstract: *The background of the problem is that the Religious Education teacher has not made a Learning Implementation Plan, Syllabus, Material. Props and Student Worksheets and evaluations . Supervision management by the head of Madrasah in the classroom is needed to foster and supervise Islamic Religious Education teachers in improving the professionalism of Islamic Religious Education teachers. . The method used is the research method used is a qualitative approach, the types and sources of data using primary and secondary data, data collection techniques using observation. interviews and documentation studies, data analysis techniques use data triangulation in which data are selected that are important and appropriate and then processed to draw conclusions. The result of this research is the management of the principal's supervision in the first stage of the class is to find the teacher has not prepared a Learning Implementation Plan. Syllabus, Basic Competencies, Materials, teaching aids, Student Worksheets and student evaluations. After receiving guidance from the principal, the Islamic Religious Education teacher changed what was instructed by the Madrasah. Second Supervision Management. The teacher feels that the head of the Madrasah is finding fault with the Islamic Religious Education teacher, after discussions and approaches between the head of the Madrasah and the teacher have resulted in mutual understanding and improving teacher professionalism, and the supervisory management of the three Islamic Religious Education teachers has made a Learning Implementation Plan. Implementation: The ability of teachers to produce improvements 1) carry out teaching in the classroom. 2) The teacher's ability to manage the classroom. The results of the professionalism of Islamic Religious Education teachers are the learning outcomes achieved by students consisting of student learning outcomes from the field of Islamic Religious Education studies taught by the teacher, integrating the teaching objectives of Islamic Religious Education, making teaching aids, Teaching Evaluation, Managing the teaching and learning process , guide student learning better*

Keywords: Supervision management. improve teacher professionalism

Abstrak: Latar belakang masalah ialah guru Pendidikan Agama belum membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Silabus, Materi. Alat peraga dan Lembar Kerja Siswa dan evaluasi . Manajemen supervisi oleh kepala Madrasah di dalam kelas di perlukan untuk membina dan mengawasi guru Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mengatasi masalah manajemen supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Nahdhotul Ulama Karawang. Metode yang digunakan adalah Metode penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kualitatif, Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, Teknik Pengumpulan data menggunakan observasi. wawancara dan studi dokumentasi, Teknik analisis data menggunakan Triangulasi data di mana data di pilih yang penting dan sesuai lalu di proses untuk ditarik kesimpulan. Hasil dari penelitian ini ialah manajemen supervisi kepala sekolah di dalam kelas tahap pertama adalah mendapatkan guru belum menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Silabus, Kompetensi Dasar, Materi, alat peraga, Lembar Kerja Siswa dan evaluasi siswa. setelah mendapat bimbingan dari kepala sekolah guru Pendidikan Agama Islam merubah membuat apa yang di instruksikan oleh

kepada Madrasah. Manajemen Supervisi ke dua. Guru merasa kepala Madrasah mencari-cari kesalahan guru Pendidikan Agama Islam, setelah diadakan diskusi dan pendekatan antara kepala Madrasah dan guru menghasilkan saling pengertian dan memperbaiki profesional guru, dan manajemen supervisi ke tiga guru Pendidikan Agama Islam sudah membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran. Pelaksanaan : Kemampuan guru dalam menghasilkan perbaikan 1) melaksanakan mengajar didalam kelas. 2) Kemampuan guru dalam mengelola kelas. Hasil profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam adalah hasil belajar yang dicapai murid-murid yang terdiri dari hasil belajar murid dari bidang studi Pendidikan Agama Islam yang diajarkan oleh guru tersebut, mengintegrasikan tujuan pengajaran Pendidikan Agama Islam, membuat alat peraga, Evaluasi Pengajaran, Mengelola Proses belajar mengajar, membimbing belajar siswa lebih baik

Kata Kunci: *Manajemen supervisi. profesionalisme guru*

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pembangunan bangsa. Namun pada kenyataannya pendidikan di Indonesia saat ini belum sesuai dengan yang diharapkan, artinya kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia tentu tidak lepas dari peran dan kepala sekolah sebagai pemimpin. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah yang mampu mempengaruhi, menggerakkan, memberdayakan dan mengembangkan semua sumber daya pendidikan. Kepala sebagai faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran.

Karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh. Kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan dan evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif. Disamping itu kepala sekolah adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena Kepala sekolah merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa Kepala sekolah merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang Kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan. Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya, maka Kepala sekolah yang berhasil, yaitu kepala sekolah yang berhasil mencapai tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada didalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antara individu.

Manajemen supervisi menurut Jackson dan Musselman manajemen adalah sarana seorang manajer untuk mencapai sesuatu dengan memanfaatkan orang lain. Seorang manajer berperan sebagai pemimpin, perencana, koordinator, pembimbing serta pengawas dan seorang manajer harus berperan sebagai fasilitator untuk meningkatkan kinerja bawahan sesuai dengan tingkat yang berbeda-beda. Manajemen sebagai proses dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly bahwa manajemen merupakan suatu proses, rangkaian tindakan, aktivitas atau pekerjaan yang menunjukkan hasil akhir. (Gibson dan Donnelly, 1997:37) Manajemen dikerjakan lebih dari satu orang di dalam organisasi. Artinya, seluruh aktivitas yang dilakukan kepala madrasah

tidak dapat dilakukan sendiri. Kepala madrasah membutuhkan bantuan dari kolega, yang ada dalam organisasi sekolah, tanpa adanya kerjasama antara Kepala madrasah dan pembantu-pembantunya (wakil Kepala madrasah, guru, staf tata usaha) tidak akan dapat menjalankan fungsi manajerial dengan baik, bahkan akan gagal dalam menjalankan fungsi manajerial. Manajemen sebagai profesi dikemukakan oleh Hoggets dan Kuratko sebagai suatu profesi adalah lapangan kerja yang pekerjaannya didirikan atas dasar pengertian struktur teori dari beberapa ilmu pengetahuan. (Mulyasa, 2003:11). Kemampuan yang mengiringi untuk terpenuhi sebagai sebuah profesi mempunyai lima kriteria: (1) harus mengandung pengetahuan tentang lapangannya, (2) memerlukan aplikasi yang cakap untuk pengetahuan itu, (3) Penerima tanggung jawab sosial, (4) mengadakan pengawasan diri, dan (5) Menerima sanksi.

Masalah manajemen supervisi merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan Indonesia. Kondisi ini disebabkan karena kurangnya tenaga-tenaga guru yang profesional. Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan bagi sebuah institusi pendidikan adalah adanya tenaga guru yang profesional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan ditetapkan delapan standar pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Standar-standar tersebut di atas, merupakan acuan dan sebagai kriteria dalam menetapkan keberhasilan pendidikan. Salah satu standar yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Guru yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah yaitu Kepala Sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi yang memiliki peran penting dalam rangka menjamin mutu pendidikan yang sesuai standar nasional pendidikan. Hal ini diperlukan guna menjaga kinerja tenaga kependidikan khususnya Guru dapat menyelenggarakan pendidikan yang efektif dan efisien.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Sekolah dalam mengelola guru yang tersedia di Sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi Sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas. Kepala Sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menegaskan bahwa seorang Kepala Sekolah harus memiliki ilmu dan kompetensi minimal, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah sehingga ia pun harus memiliki kompetensi guru, yaitu kompetensi kepribadian, sosial dan profesional.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan memiliki kemampuan tersebut diharapkan dapat mempengaruhi kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian dan kemampuan serta

keterampilan untuk memimpin sekolahnya. Kepala Sekolah diangkat sebagai pimpinan tertinggi di Sekolah melalui proses, prosedur dan peraturan yang berlaku.

Kepala madrasah adalah suatu profesi yang menuntut pengetahuan mapan, bidang kerja yang ditekuni membutuhkan pemahaman pengelolaan organisasi sekolah secara maksimal dan mempunyai kompetensi serta keahlian di bidangnya. Kepala madrasah yang profesional harus mempunyai kemampuan konseptual dan teknis. Kemampuan ini digunakan agar kepala madrasah sebagai manajer mampu bekerja sama, memimpin kelompok dan memahami anggota individu dan kelompok. Kepala madrasah menjadi motor penggerak organisasi dalam kegiatan manajemen secara umum, mampu menghasilkan proses pendidikan berkualitas. yang dilaksanakan oleh guru sebagai pelaksana proses pendidikan dan pembelajaran. Dikemukakan oleh Mulyasa bahwa sekolah diharapkan dapat melakukan proses pembelajaran yang efektif, dapat mencapai tujuan yang diharapkan, materi yang diajarkan relevan dengan kebutuhan masyarakat, berorientasi pada hasil (output), dan dampak (outcome), serta melakukan penilaian, pengawasan, dan pemantauan berbasis sekolah secara terus menerus dan berkelanjutan. Hal tersebut diperlukan terutama untuk menjamin mutu secara menyeluruh (total quality), dan menciptakan proses perbaikan yang berkesinambungan (continuous improvement), karena perbaikan tidak mengenal kata berhenti.

Kepala Sekolah diharapkan sudah bisa melaksanakan sebagai manajer maupun pemimpin Sekolah. Kepala Sekolah sebagai manajer, memiliki kemampuan manajerial yang diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif dan efisien, menciptakan iklim kerja di Sekolah yang kondusif, mengadakan komunikasi yang efektif dengan bawahan dan mengembangkan potensi yang dimiliki Sekolah, baik dari Siswa maupun Guru serta dapat mengawasi dan mengendalikan setiap proses yang berlangsung. Kepala Sekolah di setiap Sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola dan memimpin demi kemajuan sekolah. Dengan kemampuan itu, diharapkan Kepala Sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif seperti melakukan profesionalisme guru.

Terdapat beberapa landasan yuridis yang mendasari pentingnya kegiatan supervisi pengajaran pada tingkat satuan pendidikan. Landasan yuridis tersebut di antaranya dijelaskan sebagai berikut:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional: Bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen: Bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;

3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah: Pasal 1 (1) Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional. (2) Standar kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini. Yaitu salah satunya kompetensi supervisi yang meliputi: 1. Merencanakan program supervisi pengajaran dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, 2. Melaksanakan supervisi pengajaran terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, serta 3. Menindaklanjuti hasil supervisi pengajaran terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru: Pasal 1 (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. (2) Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini. Pasal 2 Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri .

Berdasarkan landasan yuridis di atas, diharapkan dengan adanya kegiatan supervisi pengajaran yang dilakukan kepala sekolah di tingkat satuan pendidikan dasar dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap mutu pendidikan secara umum di negeri ini, serta mampu memperbaiki kinerja guru terutama pada proses belajar mengajar di kelas

Istilah supervisi berasal dari dua kata, yaitu “super” dan “vision”. Dalam Webster’s New World Dictionary istilah *super* berarti “higher in rank or position than, superior to (superintendent), a greater or better than others” (1991:1343) sedangkan kata *vision* berarti “the ability to perceive something not actually visible, as through mental acuteness or keen foresight (1991:1492).

Supervisor adalah seorang yang profesional. Dalam menjalankan tugasnya, ia bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk melakukan supervise diperlukan kelebihan yang dapat melihat dengan tajam terhadap permasalahan peningkatan mutu pendidikan, menggunakan kepekaan untuk memahaminya dan tidak hanya sekedar menggunakan penglihatan mata biasa. Ia membina peningkatan mutu akademik melalui penciptaan situasi belajar yang lebih baik, baik dalam hal fisik maupun lingkungan non fisik. Perumusan atau pengertian supervisi dapat dijelaskan dari berbagai sudut, baik menurut asal-usul (etimologi), bentuk perkataannya, maupun isi yang terkandung di dalam perkataannya itu (semantic). Secara etimologis, supervisi menurut S. Wajowasito dan W.J.S Poerwadarminta yang dikutip oleh Ametembun (1993:1) “Supervisi dialih bahasakan dari perkataan inggris “Supervision” artinya pengawasan. Pengertian supervisi secara etimologis masih menurut Ametembun (1993:2), menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervise terdiri dari dua buah kata *super* + *vision* : *Super* = atas, lebih, *Vision* = lihat, tilik, awasi. Makna yang terkandung dari pengertian tersebut, bahwa seorang supervisor mempunyai kedudukan atau posisi lebih dari orang yang disupervisi, tugasnya adalah melihat, menilik atau mengawasi orang-orang yang disupervisi.

Para ahli dalam bidang administrasi pendidikan memberikan kesepakatan bahwa supervisi pendidikan merupakan disiplin ilmu yang memfokuskan diri pada pengkajian peningkatan situasi belajar-mengajar, seperti yang diungkapkan oleh (Gregorio, 1966, Glickman Carl D, 1990, Sergioivanni, 1993 dan Gregg Miller, 2003). Hal ini diungkapkan pula dalam tulisan Asosiasi Supervisi dan Pengembangan Kurikulum di Amerika (Association for Supervision and Curriculum Development, 1987:129) yang menyebutkan sebagai berikut:

Supervisi yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan, tentu memiliki misi yang berbeda dengan supervisi oleh kepala sekolah. Dalam hal ini supervisi lebih ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada kepala sekolah dalam melakukan pengelolaan kelembagaan secara efektif dan efisien serta mengembangkan mutu kelembagaan pendidikan.

Dalam konteks pengawasan mutu pendidikan, maka supervisi oleh pengawas satuan pendidikan antara lain kegiatannya berupa pengamatan secara intensif terhadap proses pembelajaran pada lembaga pendidikan, kemudian ditindak lanjuti dengan pemberian feed back. (Razik, 1995: 559).

Rifa'i (1992: 20) merumuskan istilah supervisi merupakan pengawasan profesional, sebab hal ini di samping bersifat lebih spesifik juga melakukan pengamatan terhadap kegiatan akademik yang mendasarkan pada kemampuan ilmiah, dan pendekatannya pun bukan lagi pengawasan manajemen biasa, tetapi lebih bersifat menuntut kemampuan professional yang demokratis dan humanistik oleh para pengawas pendidikan.

Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni: supervisakademis, dan supervisi manajerial. Supervisi akademis menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Supervisi manajerial menitik beratkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (supporting) terlaksananya pembelajaran.

Oliva (1984: 19-20) menjelaskan ada empat macam peran seorang pengawas atau supervisor pendidikan, yaitu sebagai: coordinator, consultant, group leader dan evaluator. Supervisor harus mampu mengkoordinasikan programs, groups, materials, and reports yang berkaitan dengan sekolah dan para guru. Supervisor juga harus mampu berperan sebagai konsultan dalam manajemen sekolah, pengembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan pengembangan staf. Ia harus melayani kepala sekolah dan guru, baik secara kelompok maupun individual. Ada kalanya supervisor harus berperan sebagai pemimpin kelompok, dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, pembelajaran atau manajemen sekolah secara umum.

Gregorio (1966:57 mengemukakan bahwa ada lima fungsi utama supervisi, yaitu: sebagai inspeksi, penelitian, pelatihan, bimbingan dan penilaian. Fungsi inspeksi antara lain berperan dalam mempelajari keadaan dan kondisi sekolah, dan pada lembaga terkait, maka tugas seorang supervisor antara lain berperan dalam melakukan penelitian mengenai keadaan sekolah secara keseluruhan baik pada guru, siswa, kurikulum tujuan belajar maupun metode mengajar, dan sasaran inspeksi adalah menemukan permasalahan dengan cara melakukan observasi, interview, angket, pertemuan-pertemuan dan daftar isian.

Fungsi penelitian adalah mencari jalan keluar dari permasalahan yang berhubungan sedang dihadapi, dan penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, yakni merumuskan

masalah yang akan diteliti, mengumpulkan data, mengolah data, dan melakukan analisa guna menarik suatu kesimpulan atas apa yang berkembang dalam menyusun strategi keluar dari permasalahan diatas.

Fungsi pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan keterampilan guru/kepala sekolah dalam suatu bidang. Dalam pelatihan diperkenalkan kepada guru cara-cara baru yang lebih sesuai dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran, dan jenis pelatihan yang dapat dipergunakan antara lain melalui demonstrasi mengajar, workshop, seminar, observasi, individual dan group conference, serta kunjungan supervisi.

Fungsi bimbingan sendiri diartikan sebagai usaha untuk mendorong guru baik secara perorangan maupun kelompok agar mereka mau melakukan berbagai perbaikan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan bimbingan dilakukan dengan cara membangkitkan kemauan, memberi semangat, mengarahkan dan merangsang untuk melakukan percobaan, serta membantumenapkan sebuah prosedur mengajar yang baru.

Fungsi penilaian adalah untuk mengukur tingkat kemajuan yang diinginkan,seberapa besar telah dicapai dan penilaian ini dilakukan dengan berbagai cara seperti test, penetapan standar, penilaian kemajuan belajar siswa, melihat perkembangan hasil penilaian sekolah serta prosedur lain yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Profesi pada hakekatnya adalah sikap yang bijaksana yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu. Menurut Sagala (2009:196) “Profesi itu adalah suatu lapangan pekerjaan dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi tinggi menyikapi pekerjaan serta berorientasi pada pelayanan.

Freidson (Sagala, 2009:199) menjelaskan bahwa, “Profesionalisme adalah sebagai komitmen untuk ide- ide profesional dan karir”. secara operatif profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar sevara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagi pengukuhan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapt dilakukan atas dasar perasaan, kemauan, pendapat, atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik.

Membangun manusia Indonesia berarti mempersiapkan bangsa Indonesia untuk menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan mampu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Hal ini sesuai dengan amanat yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 (Fatkhurokhim, 2016:27).

Di dunia internasional, mutu pendidikan Indonesia berada di peringkat ke64 dari 120 negeri di semua dunia berdasarkan laporan tahunan UNESCO Education For All Global Monitoring Report 2012. Jika dilihat dalam Indeks Perkembangan Pendidikan atau Education Development Index (EDI), Negara Indonesia berada kepada peringkat ke-69 dari 127 negeri pada tahun 2011. Melihat data di atas mengindikasikan bahwa pendidikan di Indonesia harus masih ditingkatkan lagi kualitasnya (Fatkhurokhim,2016:57:). Peningkatan mutu pendidikan adalah merupakan salah satu tugas dari supervisor. Hal ini adalah sebagai gambaran bahwa sistem pendidikan di Indonesia belum gagal, sebab ia mampu menempa manusia-manusia yang dapat melaksanakan pembangunan di segala bidang seperti sekarang. Dalam proses pendidikan

terdapat 3 dimensi yang harus diperhatikan oleh supervisor, yaitu: (1) dimensi substantif, mengenai bahan apa yang akan diajar, (2) dimensi tingkah laku, tentang bagaimana guru mengajar, (3) dimensi lingkungan fisik, mengenai sarana dan prasarana (Setiyono, 2005:171)

Supervisi yang berfungsi memicu atau penggerak terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan atau bahkan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena sifatnya melayani atau mendukung kegiatan pembelajaran, supervisi ini dikenal dengan istilah supervisi administrasi.

Supervisi yang baik adalah supervisi yang mampu merefleksikan multi tujuan tersebut. Supervisi tidak berhasil jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan yang lain. Jadi dengan demikian dapat dipahami, bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total. Selain itu, untuk mencapai keterlibatan siswa agar efektif dan efisien dalam belajar membutuhkan berbagai pendukung dalam proses belajar mengajar (Baharu, 2015:67). Hal ini berarti, tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan hubungan yang baik kepada semua pihak yang terkait (Suryani, 2015:19). Supervisi Kepala Madrasah Dan Profesional Guru Dalam Peningkatan Kualitas Madrasah Tsanawiyah Negeri Sumbang penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih, mahasiswi Pascasarjana UNSIQ di Wonosobo. Penelitian mengungkap bahwa ada pengaruh supervisi kepala madrasah dan profesionalisme guru terhadap peningkatan kualitas madrasah. Kemudian penelitian yang penulis angkat beda dengan penelitian sebelumnya karena ada materi-materi yang bisa melengkapi penelitian yang penulis angkat. Dari hasil observasi awal di lapangan, didapatkan informasi bahwa Madrasah Tsanawiyah NU Garung Karawang adalah salah satu lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan PondoPesantren.

Permasalahan yang sering ditemukan pada umumnya, khususnya pada madrasah-madrasah yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren dalam pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar kurang memperhatikan peningkatan kompetensi profesional guru. Dan kurang berfungsinya Manajemen Pengawasan dari kepala madrasah melalui; perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hambatan dan solusi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru. maka dirasa perlu diadakannya penelitian dengan mengambil judul “Manajemen Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI ” (Studi Kasus di MTs NU Garung Karawang).

B. Metodologi

Metode penelitian merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah penelitian. Untuk melakukan penelitian ini diperlukan metode yang sesuai dengan objek yang diteliti, sehingga proses penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana “peneliti meneliti kondisi alamiah objek, dan peneliti sebagai instrumen kunci, teknik

pengumpulan data yang digunakan secara triangulasi (gabungan), analisis datanya bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.” (Sugiono, 2013: 9).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Profil MTs NU Garunggung Karawang

Nama Madrasah: MTs NAHDLATUL ULAMA Garunggung No.Statistik Madrasah 121232150067, NPSN: 70010466, Akreditasi Madrasah- Alamat Lengkap Madrasah: Jl.Raya Garunggung RT/RW 016/004 Desa Panyingkiran Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat, NPWP Madrasah, Nama Kepala Madrasah Endanag Samsudin,M.Pd, No.Telpon / HP 085882171007 / 085880310229, Pendidikan Islam Garunggung, Alamat Lengkap Yayasan Jl.Raya Garunggung RT/RW 016/004, Desa Panyingkiran Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat.

2. Perencanaan manajemen supervisi kepalasekolah untuk meningkatkan profesionalismeguru PAI.

Dilihat dari pengertiannya, menurut beerapa ahli diantaranya menurut Hadari Nawawi (2008:148-149) Pengertian pertama, manajemen adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh disertai penerapan cara pelaksanaannya yang dibuat oleh manajemen puncak dan dimplementasikan oleh seluruh ajaran di dalam suatu organsiasi untuk mencapai tujuannya; kedua pengertian manajemen adalah arus keputusan dari tindakan yang mengarah pada pengembangan yang efektif untuk membantyu mencapai tujuan organsiasi. Pengertian manajemen kedua, usaha manajerial menumbuh kembangkan kekuatan organsiasi untuk mengeksplotasi peluang muncul guna mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian yang keempat manajemen adalah perencanaan berskala besar (disebut perencanaan) yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (disebut visi), dan dutetapkan sebagai keputusan organisasi berorientasi secara efektif (disebut misi) dalam usaha menghasilkan sesuatu (perencanaan opreasional) yang berkualitas, dengan diarahkan pada organisasi pencapaian tujuan (disebut tujuan) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi.

Perencanaan adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untumenentukan strategi atau arahan serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya, termasuk modal dan sumber daya manusia untuk mencapai strategi yang telah ditetapkan.

Secara teori sekolah merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat komponen yang terkait antara satu dengan yang lainnya, komponen tersebut salah satunya guru, posisi guru menempati yang strategis karena fakta membuktikan mutu pendidikan tidak secara otomatis diperoleh/diraih tanpa membicarakan guru, karena mutu pendidikan merupakan akumulasi dari proses pembelajaran yang berkualitas.

Proses pembelajaran yang berkualitas idealnya didukung SDM guru yang juga berkualitas, termasuk kompetensi pedagogik guru pada Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kabupaten

Bandung. SDM guru dijadikan modal inversment artinya secara teori empowering/diberdayakan secara maksimal untuk betul-betul berdaya guna dan berhasil guna agar seluruh kompetensinya terutama kepribadian dan sosialnya memberi kontribusi dan addad value (nilai lebih) untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan bersama. Strenghts (kekutan) pada guru Sekolah Menengah Pertama di wilayah Kabupaten Karawang adalah jumlah yang banyak, animo mengembangkan diri yang tinggi, jumlah perguruan tinggi yang banyak dan lain-lain. Weaknesses (kelemahan) pada guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bandung inisiatif yang kurang akibat ketergantungan pada juklak dan juknis dari pusat, perhatian pemerintah setempat yang sebagian kurang produktif untuk pengembangan kompetensi guru, unsur politik yang terlalu jauh masuk ke ranah pendidikan dan sebagainya. Opportunities (peluang) pada guru Sekolah Menengah Pertama di wilayah Kabupaten Karawang tunjangan sertifikasi dan tunjangan kesejahteraan lainnya yang memadai, sedangkan Threatsnya (tantangan) adalah kualifikasi harus strata satu atau D-IV yang linear secara minimal serta kualitas diri yang harus terus ditingkatkan.

Perencanaan manajemen supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI DI mtS nu Garungung Karawang bisa dikategorikan strategis, karena menurut teori Kezner Perencanaan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana yang sudah ditetapkan adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi, dalam hal ini Sekolah Menengah Pertama di wilayah Kabupaten Karawang dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 atau 10 tahun ke depan.

Untuk mencapai rencana tersebut yang sudah ditetapkan dalam rangka pencapaian periode tertentu mempunyai keunggulan kompetitif, maka kepala sekolah di sekolah tersebut tersebut selaku leader dan manajer haruslah bekerja dalam sebuah sistem yang ada pada proses perencanaan strategis. Kepala sekolah dan unsur guru harus memberdayakan segala sumber daya secara tepat, sehingga dapat menjadi sebuah senjata yang unggul dalam sebuah perencanaan yang matang.

3. Pelaksanaan manajemen supervisi kepala madrasah untuk eningkatkan profesionalisme Guru PAI

Menurut Hasibuan (2006:21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari

- a. Perencanaan,
- b. Pengorganisasian,
- c. Pengarahan,
- d. Pengembangan,
- e. Kompensasi,
- f. Pengintegrasian,
- g. Pemeliharaan,
- h. Kedisiplinan,
- i. Pemberhentian

Aspek implementasi atau pelaksanaan (*actuating*) sangat penting sekali posisinya, karena sebagai apapun sebuah rencana apabila tidak bisa dilaksanakan, maka rencana tersenut

menjadi tidak ada artinya atau hanya sekedar rencana .sehingga agar rencana dengan pelaksanaan dapat sejalan dan seirama, maka keberadaan dan formasi organisasi pada jenjang sekolah menengah di Kabupaten Karawang sangat lekat dan identik dengan rencana induknya, yakni visi, misi, strategi dan tujuan setiap sekolah. Karena itu perspektif pelaksanaan nampak jelas pada rencana induk, yaitu manajemen supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme Guru PAI, sebab dalam pandangan teori sejalan dengan penulis bahwa mutu pendidikan tidak terjadi secara ujug-ujug, tapi harus dimulai dari proses pembelajaran yang bermutu, karena sudah dipahami oleh semua pihak termasuk penulis bila prosesnya benar maka dengan sendirinya hasilnya pun akan bermutu .Oleh karena itu rencana harus diseting dan dimatangkan sedemikian rupa, termasuk di dalamnya rencana jangka panjang sangat diperlukan sebagai barometer atau petunjuk arah aksi organisasi yang dikaitkan dengan kemampuan serta peluang yang ada.

Pelaksanaan pada pengembangan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran pada Sekolah Menengah Pertama di wilayah Kabupaten Karawang berdasarkan kajian teori termasuk tepat, karena penjadwalan pengembangan berorientasi ke depan, karena secara teori visi adalah cara pandang yang menyeluruh dan futuristik terhadap keberadaan organisasi. Misi merupakan pernyataan yang menjelaskan alasan pokok berdirinya forum/organisasi dalam hal ini MGMP yang membantu mengesahkan fungsinya dalam lingkup di Kabupaten Bandung.

Implementasi untuk pengembangan kompetensi pedagogik guru merupakan kinerja tinggi, artinya perlu struktur dan strategi. Dalam sebuah teori implementasi ada premis dasar kepemimpinan strategis adalah bahwa kinerja organisasi tinggi berasal dari menyelaraskan strategi organisasi dan strukturnya. Struktur yang dimaksud adalah struktur di sekolah dan struktur dalam forum MGMP sebagai wadah pembinaan. Walaupun MGMP bukan satu-satunya forum pengembangan kompetensi guru artinya titik awal yang baik, karena organisasi sering mengubah struktur organisasinya, proses insentif dan personil sambil mempertahankan strategi yang sama.

Secara teori pelaksanaan adalah seni dan ilmu pelaksanaan atau fungsional yang dapat memungkinkan suatu organisasi (sekolah) mencapai sasarannya, sesuai definisinya pelaksanaan berfokus penetapan tujuan pada perencanaan yang ditetapkan lebih dulu. Pengembangan kompetensi pedagogik guru merupakan sarana yang ingin dicapai dengan cara mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi pedagogik guru pada sekolah dasar di Kabupaten Bandung melalui identifikasi sumber daya guru, tenaga tutorial dan sumber non manusia sebagai daya dukung. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pedagogik guru jenjang sekolah dasar di Kabupaten Bandung dengan memberdayakan MGMP sebagai forum pusat pembelajaran dan pusat informasi bagi guru, merupakan pelaksanaan strategis karena secara teori pelaksanaan dinyatakan baik apabila sumber daya yang ada dapat digunakan secara paling efektif untuk memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya..

Pelaksanaan pengembangan dengan pengalokasian waktu di luar jam mengajar merupakan langkah strategis, karena PBM tidak terganggu, waktu lebih leluasa walaupun penjadwalan

sewaktu-waktu bisa berubah sesuai kebutuhan. Manajemen pengembangan pedagogik guru akan memberikan fondasi dasar atau pedoman bagi para guru untuk pengambilan keputusan baik di dalam maupun diluar kelas/sekolah, yang berlangsung secara terus menerus dan berkesinambungan.

a. Evaluasi manajemen supervisi untuk meningkatkan profesionalisme Guru PAI

Secara teori evaluasi adalah tahap akhir dalam manajemen, para manajer sangat perlu mengetahui kapan tahap tertentu tidak berfungsi dengan baik. Evaluasi berarti usaha untuk memperoleh informasi inti. Semua aktivitas evaluasi dapat dimodifikasi di masa depan karena faktor-faktor eksternal dan internal selalu berubah.

Evaluasi yang dilakukan jenjang sekolah menengah di Kabupaten Karawang guru tidak sekedar diakhir, tetapi evaluasi dimulai sejak perencanaan, pelaksanaan, hal ini dilakukan untuk memudahkan mendeteksi penyebab pengembangan kompetensi guru mengalami kemandegan atau stagnasi apabila penyebabnya sudah diketahui akan memudahkan perbaikan yang tepat.

Bila dikaji dari teori evaluasi strategi menganut tiga macam aktivitas untuk mengevaluasi strategi, adalah (1) Meninjau faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi sekarang; (2) Mengukur prestasi; dan (3) Mengambil tindakan kolektif aktivitas perumusan strategis, implementasi dan evaluasi terjadi di tiga tingkat hirarki dalam organisasi yang besar, korporasi, divisi atau unit strategis dan fungsional.

Bila dilihat secara teori sebagian pengevaluasian di sekolah menengah di Kabupaten Karawang dalam mengembangkan potensi profesionalnya, terkait sebagian dengan teori di atas, yaitu pada aspek reward dan punishment, diterapkan aturan apabila anggota pengembangan tidak hadir dalam forum 3x berturut-turut tanpa alasan yang jelas, maka koordinator KKG akan memberikan teguran secara tertulis, apabila teguran secara tertulis tidak diindahkan, maka pimpinan akan memberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan kajian teori perusahaan bisnis multinasional yang omsetnya besar, biasanya memiliki tiga level strategi: Korporasi, bisnis dan fungsional, yakni sebagai berikut: (1) Strategi korporasi menggambarkan arah perusahaan secara keseluruhan mengenai sikap perusahaan secara umum terhadap arah pertumbuhan dan manajemen berbagai bisnis dari lini produk untuk mencapai keseimbangan portofolio produk dan jasa; (2) Strategi bisnis atau strategi bersaing, biasanya dikembangkan pada level divisi dan menekankan pada perbaikan posisi persaingan produk barang atau jasa perusahaan dalam industri khusus atau segmen pasar yang dilayani oleh divisi tersebut; (3) Strategi fungsional menekankan terutama pada pendeteksian sumber daya produktivitas. Dalam batas perusahaan dan strategi bisnis yang berada disekitar mereka, departemen fungsional mengembangkan strategi untuk mengunggulkan bersama-sama berbagai aktivitas dan kompetensi guru memperbaiki kinerja.

Apabila pengembangan kompetensi kepribadian dan sosial guru di sekolah menengah Kabupaten Karawang dikaji dari teori di atas memang masih jauh, karena pendidikan orientasinya tidak 100% ke bisnis yang lebih profit oriented atau penghasilan finansial, tetapi lebih ke social oriented (orientasi sosial), walaupun aspek finansialnya pun ada, hanya tidak menjadi tujuan utama, karena dalam pendidikan tujuan akhirnya value (nilai-nilai, norma, karakter).

Pengembangan profesionalisme guru pada hakekatnya menuju ke arah guru profesional yang berdampak atau berakibat tunjangan fungsional sebesar satu kali gaji pokok, namun seyogyanya tunjangan profesional itu jangan dijadikan tujuan utama tapi akibat saja dari profesionalisme, di lapangan para guru justru tidak sedikit, mereka menempuh studi lanjut (kualifikasi) semata-mata karena tunjangan sertifikasi bukan peningkatan kompetensi yang berdampak tunjangan sertifikasi. Sebenarnya tidak ada yang salah, tapi bila arah pengembangan diri untuk bisnis atau keuntungan finansial semata, maka arahnya menjadi tidak tepat. Walaupun prinsip-prinsip bisnis selama bermanfaat diterapkan dalam dunia pendidikan kenapa tidak.

Proses manajemen menghasilkan keputusan yang dapat mempunyai konsekuensi yang signifikan dan jangka panjang. Keputusan yang salah dapat menimbulkan kerugian besar yang akan sulit untuk memperbaikinya, apalagi di dunia pendidikan tidak mengenal istilah di daur ulang, seperti di dunia bisnis dan industri.

Oleh karena itu banyak perencanaan, sepakat bahwa mengevaluasi sangat penting untuk kehidupan organisasi dalam hal ini sekolah dasar evaluasi yang tepat waktu dapat memperingatkan manajemen akan adanya masalah atau potensi masalah sebelum menjadi kritis, termasuk dalam pengembangan potensi guru.

Evaluasi strategi bisa merupakan proses yang rumit dan sensitif. Terlalu banyak kegiatan mengevaluasi strategi dapat menghabiskan biaya yang sangat mahal dan bisa menjadi kontra produktif. Evaluasi strategi penting untuk memastikan tujuan-tujuan strategi yang dapat ditetapkan dapat tercapai.

b. Hambatan manajemen supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme Guru PAI

Paradigma guru di lapangan terhadap profesi yang diembannya tidak merata, ada yang menganggap menjadi guru merupakan pekerjaan biasa seperti pekerjaan lain pada umumnya, ada guru yang menjadi guru sekedar sampingan di sela-sela pekerjaan lain, ada guru yang menganggap bahwa pekerjaan guru karena pelarian tidak memiliki pekerjaan yang lain, walaupun hal tersebut di atas tidak semuanya.

Guru merupakan pekerjaan profesional yang memerlukan suatu keahlian khusus. Karena keahlian bersifat khusus, guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam kegiatan pembelajaran, yang akan menentukan mutu pendidikan di suatu satuan pendidikan. Oleh karena itu dalam sistem pendidikan dan pembelajaran dewasa ini kedudukan guru dalam proses pembelajaran di sekolah belum dapat digantikan oleh alat atau mesin seaneh apapun. Keahlian khusus ini pula yang membedakan profesi guru dengan profesi yang lainnya. Dimana perbedaan pokok antara profesi guru dengan profesi lainnya terletak pada tugas dan tanggungjawabnya. Tugas dan tanggungjawab tersebut erat dengan kemampuan-kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi tersebut. Kemampuan dasar tersebut tidak lain adalah kompetensi guru.

Kompetensi guru dalam profesi guru, pada awalnya dipersiapkan atau diperoleh melalui lembaga pendidikan formal keguruan, sebelum seseorang memangku jabatannya (tugas dan tanggungjawab) sebagai guru, tetapi untuk menuju kearah pelaksanaan tugas dan tanggung

jawab secara profesional, tidaklah cukup dengan berbekal kemampuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal tersebut.

Kompetensi guru yang juga memerlukan perhatian menurut adalah kompetensi dalam berbahasa Inggris. Kompetensi ini juga berhubungan dengan kompetensi professional karena dalam lingkup kompetensi tersebut guru dituntut untuk mengembangkan keilmuan. Kemampuan untuk menguasai Bahasa Inggris sangat penting menurut Leonard karena banyak literatur yang ditulis dalam Bahasa Inggris dan sangat baik untuk dijadikan sebagai bahan untuk menunjang profesi guru baik dalam melakukan penelitian dan mendesain pembelajaran. Selain itu keterampilan berbahasa Inggris dibutuhkan karena banyak aplikasi komputer dan website yang menggunakan Bahasa Inggris. Sedangkan penggunaan aplikasi dan website merupakan suatu hal yang juga dituntut untuk dikuasai oleh guru sebagaimana dipersyaratkan oleh undang-undang. Sebagai salah satu faktor yang ikut berperan dalam menyukkseskan pendidikan, guru sebaiknya dibekali dengan pendidikan yang mumpuni baik secara pedagogis maupun sesuai dengan keilmuan tertentu yang ditekuninya. Seperti misalnya guru Bahasa Inggris, tentu harus menguasai bidang Bahasa Inggris dan juga cara mengajarkannya. Dalam dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya dalam poin keempat disebutkan bahwa yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan demikian untuk mengemban profesi guru diperlukan pendidikan serta pelatihan sebelum guru terjun ke lapangan untuk melaksanakan tugasnya. dijelaskan tentang program pendidikan profesi guru bagi guru dalam jabatan. Berikut penjelasan dalam pasal 1 poin 1, 2 dan 3 tentang pendidikan profesi guru. 1. Pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus. 2. Program Pendidikan Profesi Guru bagi Guru Dalam Jabatan yang selanjutnya disebut program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik. 3. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program PPG pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari penjelasan pada pasal 1 tersebut, dapat dijelaskan bahwa program Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah suatu program pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk membekali lulusan S1 dan D4 non kependidikan dengan kompetensi yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya di lapangan sesuai dengan standar pendidikan nasional. PPG diselenggarakan bagi guru dalam jabatan pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dapat ditambahkan juga dari bahwa terdapat standar pendidikan guru yang merupakan kriteria minimal program sarjana pendidikan dan program pendidikan profesi guru. Dalam poin selanjutnya dijelaskan tentang Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). LPTK merupakan perguruan tinggi yang diberi

tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru, tidak hanya dibutuhkan gelar sarjana baik S1 maupun D4 non kependidikan sesuai dengan bidang studi. Tetapi, diperlukan pelatihan profesi setelah pendidikan sarjana untuk membekali guru dengan keahlian profesi. Selanjutnya terdapat program Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang memberikan pelatihan pada guru yang telah menjabat. Tujuan dari ini PPG ini selain melatih keterampilan yang diperlukan dalam profesi guru juga menjadi salah satu persyaratan untuk mendapatkan sertifikat pendidik, atau yang lebih dikenal dengan sertifikasi guru. Dengan diaturnya pendidikan guru baik melalui PPG maupun melalui program lain seperti yang telah dijelaskan dalam peraturan, diharapkan dapat memberi solusi terhadap berbagai problematika dalam penyediaan tenaga guru. Problem tersebut seperti kurangnya jumlah guru khususnya di daerah Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, terpencil. Problema lain yaitu kurangnya kompetensi guru baik kompetensi pedagogis maupun kompetensi lainnya. Problema selanjutnya yaitu kualifikasi yang berada di bawah standar. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh peninggalan sistem pendidikan guru di masa lampau seperti SPG (Sekolah Pendidikan Guru) yang setara dengan SMA. profesionalisme guru dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi, sertifikasi, dan tunjangan profesi. Tiga faktor ini berpengaruh terhadap kualitas guru yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pendidikan. Faktor kompetensi dan sertifikasi berkaitan erat dengan program pendidikan dan pelatihan guru yang dikenal dengan program pengembangan profesionalisme guru atau PD (Professional Development). Seperti telah diuraikan pada bab sebelumnya, PPG diselenggarakan oleh pemerintah bagi guru dalam jabatan sebagai syarat untuk dapat mengikuti sertifikasi pendidik. Namun untuk meningkatkan kualitas guru, PPG saja tentunya tidak cukup. Perlu dilakukan juga usaha lain untuk mengembangkan profesionalisme guru Di Indonesia, profesionalisme guru dinilai masih rendah. Hal ini sejalan dengan pernyataan tentang faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru di Indonesia antara lain: 1. Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya gaji guru, khususnya guru honorer. 2. Adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. Sehingga sistem pendidikan yang diselenggarakan selama pendidikan guru berlangsung tidak mencapai hasil yang maksimal. 3. Kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya. Selain faktor-faktor tersebut, emaparkan hasil penelitian Konsorsium Ilmu Pendidikan yang menunjukkan bahwa 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar bidang studi di luar keahliannya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada proses belajar mengajar yang diampu oleh guru tersebut. Untuk mengatasi permasalahan dalam hal profesionalisme guru ini, menguraikan beberapa strategi selain PPG yang diselenggarakan oleh pemerintah. Penyelenggaraan pelatihan semacam in house training (IHT) secara internal di KKG atau MGMP dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengembangkan profesionalisme guru. Dalam IHT pelatihan dilakukan oleh guru untuk guru. Jadi guru yang memiliki kompetensi memberikan pelatihan kepada rekan-rekannya. Dengan metode ini diharapkan pelatihan akan lebih efektif dari segi pencapaian tujuan serta biaya. Strategi kedua adalah program magang. Program magang ini

khususnya diperuntukkan bagi guru yang mengajar di sekolah kejuruan. Dengan magang di industri, guru dapat menambah keahlian karena terjun langsung dan mendapatkan hands-on experience yang bermanfaat untuk peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Selanjutnya diuraikan juga tentang strategi kemitraan sekolah. Kemitraan ini dapat dilakukan antara sekolah dengan institusi lain. Misalnya saja sekolah dengan perguruan tinggi. Kemitraan sekolah akan berdampak positif terhadap pengembangan wawasan guru baik secara keilmuan maupun peningkatan kompetensi profesionalnya. Belajar jarak jauh juga dapat dijadikan sebagai salah satu strategi yang dapat dipertimbangkan. Dengan tersedianya internet dan berbagai learning platform yang tersedia gratis sangat memungkinkan terjadinya belajar jarak jauh. Ketersediaan smartphone dengan berbagai aplikasi serta sumber belajar lain yang tersedia di internet juga membuat belajar jarak jauh menjadi pilihan yang sangat baik sebagai upaya pengembangan profesionalisme guru. Strategi belajar jarak jauh menjadi salah satu hasil pembahasan dalam artikel ini karena sangat sesuai dengan kemajuan teknologi. Pelatihan berjenjang, pelatihan khusus dan pelatihan singkat yang diselenggarakan oleh P4TK dan LPTK menjadi alternatif strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dalam pelatihan berjenjang materi dan tingkat disusun secara berjenjang berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Sedangkan Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih dan meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya. Strategi lainnya yaitu pembinaan oleh sekolah dan memberikan guru kesempatan untuk melanjutkan pendidikan. Pembinaan internal dilakukan oleh kepala sekolah serta guru-guru yang memiliki kewenangan untuk membina melalui rapat dinas, rotasi mengajar, pemberian tugas internal tambahan serta diskusi dengan rekan sejawat. Dalam kaitannya dengan studi lanjut, telah banyak program yang memberikan kesempatan dan beasiswa bagi guru untuk melanjutkan kuliah ke jenjang Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka (Mariana Ulfah Hoesny, Rita Darmayanti). Dengan memberikan guru kesempatan untuk studi lanjut tentunya akan memperbaiki kualitas guru dan kualitas pendidikan.

Permasalahan yang sering muncul di pikiran guru bahwa belajar terbatas pada saat guru sekolah/guru kuliah dan setelah lulus dari lembaga, seolah-olah aktivitas belajar menjadi stop dan berakhir, tinggal mengamalkan, dikemukakan bahwa pada dasarnya pendidikan guru itu bukan berlangsung 3 atau 5 tahun saja, melainkan berlangsung seumur hidup (Life Long Teachers Education). Pendidikan yang 3 atau 5 tahun itu adalah pendidikan yang wajib dialami oleh seorang calon guru secara formal. Sedangkan pendidikan sesudah ia bekerja dalam bidang pengajaran, seperti belajar sendiri, mengikuti penataran, pengadaan penelitian, mengarang buku, aktif dalam organisasi profesi, turut memikul tanggung jawab dalam masyarakat, mendengarkan televisi dan radio pendidikan dan lain-lain. Semua kegiatan tersebut sangat berharga untuk mengembangkan pengalaman, pengetahuan, keterampilan guru, sehingga kemampuan profesionalnya semakin berkembang.

- c. Solusi supervise kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI

Upaya ke depan pengembangan kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran Untuk mengatasi lemahnya pengembangan kompetensi tersebut di atas, dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional dapat dilakukan berbagai strategi atau model. Pengembangan tenaga kependidikan (guru) dapat dilakukan dengan cara on the job training dan in the job training (Mulyasa, 2004: 154)

Model pengembangan guru itu dapat diperjelas melalui kutipan berikut: Pada lembaga pendidikan cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (in service training) baik dalam rangka penyegaran (refresing), maupun peningkatan kemampuan (up-grading). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (informal) atau bersama-sama seperti on the job training, workshop, seminar, diskusi, rapat-rapat, simposium, konferensi dan sebagainya (Gava, 2009: 103).

Solusi untuk mengembangkan kompetensi guru, dapat dikembangkan melalui berbagai alternatif seperti yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud sebagai berikut:

- a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru;
- b. Program penyetaraan dan sertifikasi;
- c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi;
- d. Program supervisi pendidikan;
- e. Program pemberdayaan KKG (Kelompok Kerja Guru);
- f. Simposium guru;
- g. Program menulis ilmiah dan jurnal;
- h. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah;
- i. Melaksanakan PTK
- j. Magang
- k. Mengikuti berita aktual dan media pemberitaan
- l. Berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi.
- m. Menggalang kerjasama dengan teman sebaya.

Profesionalisme merupakan suatu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. Kecakapan dan kemampuan ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri. Sedangkan kata pedagogik pada awalnya berasal dari bahasa Yunani yakni paidagogeos, di mana paidos, genetif, paidos yang berarti anak, sedangkan agoge yang berarti saya membimbing atau memimpin. Pedagogik sebagai ilmu pengetahuan ialah ilmu mendidik atau ilmu pendidikan tentang anak atau mengenai pendidikan anak dan manusia muda.

secara substantive kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, pengembangan kurikulum dan silabus, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

a. Pemahaman karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, cultural, emosional, dan intelektual;

- b. Penguasaan teori dan prinsip belajar pendidikan agama;
- c. Pengembangan kurikulum pendidikan agama;
- d. Penyelenggaraan kegiatan pengembangan pendidikan agama;
- e. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan agama;
- f. Pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki dalam bidang pendidikan agama;
- g. Komunikasi secara efektif, empirik, dan santun dengan peserta didik;
- h. Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar pendidikan agama;
- i. Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran pendidikan agama;
- j. Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran pendidikan agama.

Berbagai pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa profesionalisme itu adalah kemampuan pemahaman tentang Pendidikan Agama di Indonesia: peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran,

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik hasil bahwa faktor kekuatan internal sekolah dan peluang eksternal sekolah lebih kuat untuk meningkatkan mutu sekolah. Oleh sebab itu dari hasil penelitian tersebut dapat dianalisis strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu sekolah dalam penelitian ini ada 5, yaitu:

1. mengoptimalkan kolaborasi antar guru
2. mengoptimalkan kolaborasi antar guru dan siswa
3. mengoptimalkan dukungan dari pihak eksternal (yayasan dan dinas)
mengoptimalkan profesionalisme dan kualitas guru

D. Penutup

Dalam upaya keberhasilan manajemen supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme Guru PAI di Karawang, bahwa dengan manajemen supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme Guru PAI, maka pihak kepala sekolah dalam perencanaannya melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung maupun tidak, agar unsur-unsur yang mendukung pengembangan potensi tersebut merasa memiliki dan bertanggungjawab penuh.

Perencanaan manajemen supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme Guru PAI, berdasarkan kajian teori termasuk tepat karena arah pengembangan lebih berorientasi ke depan dan futuristik, selain itu azas pelaksanaan dengan struktur kepengurusan forum KKG dan MGMP PAI yang melibatkan sumber daya manusia yang ada untuk lebih meningkatkan rasa memiliki tanggungjawab memajukan daerah dan SDM disekitarnya.

Pelaksanaan manajemen supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru PAI, melalui identifikasi sumber daya guru melalui tutorial sebaya, dalam hal ini rekan guru yang memiliki kompetensi yang sudah dikategorikan profesional. Hal ini bisa dikatakan tepat,

karena secara teori suatu pelaksanaan memenuhi prinsip manajemen apabila sumber daya yang ada dapat diberdayakan semaksimal mungkin, efektif, efisien dan produktif untuk meraih tujuan strategi pula.

E. Daftar Pustaka

Munir Yusuf, (2018), *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo : Palopo.

Suryosubroto, (2010), *Manajemen Pendidikan Nasional di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta

Henny, (2015), *Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada Sma Methodist Kota Banda Aceh*, Jurnal Intelektualita: Kajian Pendidikan, Manajemen, Supervisi Kepemimpinan, Psikologi dan Konseling, vol. 3, No 2,

Idris, Jamaluddin, (2007), *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*, Banda Aceh: Taufiqiyah Sa'adah.

Usman, Husaini & Purnomo, (2009), *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Furchan, (1992), *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya : Usaha Nasional

Muhmidayeli, (2011), *Filsafat Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama

Gerald L. Gutek, (1974), *Philosophical Alternative in Education*, USA: A Bell & Howell Company

Sadulloh, (2014), *Pengantar Filsafat Pendidikan*, Bandung: Bumi Aksara

Djumransjah, (2006), *Filsafat Pendidikan*, Malang: Bayu Media

Imam Barnadib, (1997), *Filsafat: Pendidikan Sistem dan Metode*, Yogyakarta: Andi Offset,

Mukhtar dan Iskandar, (2009), *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada

George R.Terry, dan Leslie W. Rue, (2010), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara

Keith Acheson dan Meredith Damien Gall, (1995), *Techniques in the Clical Supervision of Teachers: Preservice and Inservice Applications*. New York and London: Pitman Publishing and Longman.

Goldhammer Anderson dan Krajewski, (1993), *Clinical Supervision: Special Methods For The Supervision of Teachers (3th edn)*, orworth: Harcourt Brace Jovanovich

Murniati AR, (2008), *Manajemen Stratejik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*, Bandung: Citapustaka Media Perintis

Sahertian, (2008), *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

M Rivai dan Murni, (2009), *Education Management (Analisis Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyasa, (2009), *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Suhardan, (2010), *Standar Kinerja Guru dan Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Belajar, dalam Mimbar Pendidikan*, Bandung: UPI

Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada, Yogyakarta: University Press, 2008) h. 148-149

Hasibuan, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Oemar Hamalik, (1992), *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*, Bandung: CV. Mandar Maju