

PERAN ADMINISTRATIF KELOMPOK KERJA GURU DAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN PAI DI SDIT BINTANG CENDEKIA PEKANBARU

Dr. M. Hatta, M.Pd.

Sekolah Tinggi Agama Islam Sulthan Syarif Hasyim Siak Riau

Email. hatta.muhammadmp@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pembelajaran dimulai dari kegiatan guru dalam menerapkan seluruh kemampuannya pada semua kegiatan proses pembelajaran di kelas. Dari hasil penelitian menunjukkan peran penting dari KKG maupun MGMP dalam meningkatkan profesionalisme Guru PAI. Peran yang dimaksud adalah: (1) menyusun program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin, (2) memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan KKG secara rutin baik ditingkat sekolah, wilayah maupun kabupaten (3) meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian/ Penilaian pembelajaran dikelas sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Penelitian ini penulis berupaya untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dan pengawas sekolah dalam meningkatkan kesiapan guru PAI menerapkan proses pembelajaran PAI.

Kata Kunci: Pengawasan, KKG dan Guru PAI.

PENDAHULUAN

Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mempersyaratkan guru untuk: (1) memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4; (2) memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (3) memiliki sertifikat pendidik. Dengan berlakunya Undang-undang ini diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG), dan pertemuan di Musyawarah

Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian KKG dan MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.¹

Untuk mewujudkan peran KKG dan MGMP dalam pengembangan profesionalisme guru, maka peningkatan kinerja kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan masalah yang mendesak untuk dapat direalisasikan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja KKG dan MGMP, antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur dan guru inti, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen KKG/MGMP. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan kinerja KKG/MGMP yang berarti. Di beberapa sekolah menunjukkan peningkatan kinerja KKG/MGMP yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Berdasarkan pengamatan penulis di sekolah tempat penulis mengajar kinerja KKG/MGMP masih kurang berjalan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator masalah antara lain: 1) Kurangnya kerjasama antara guru bidang study 2) Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah terhadap jalannya KKG/MGMP, 3) Tidak adanya tindak lanjut dari program KKG/MGMP yang telah disepakati 4) Minimnya anggaran untuk team kerja KKG/MGMP. Dari permasalahan diatas penulis melakukan penelitian study kasus dengan judul “Pengawasan Kelompok Kerja Guru Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Di SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru”.

A. Rumusan Masalah

Masalah dalam study kasus ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengawasan KKG/MGMP di SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru?
2. Faktor-Faktor Apa Yang Mempengaruhi Pengawasan KKG/MGMP di SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru?

B. Tujuan

¹ Direktorat Profesi Pendidik, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru/KKG-Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP*. Jakarta

Tujuan dalam study kasus ini adalah untuk mengungkapkan Peran Administratif pengawasan kelompok kerja guru dan musyawarah guru mata pelajaran PAI di SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru dalam rangka peningkatan kualitas guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Secara khusus, tujuan study ini untuk mengungkapkan:

- a. Pengawasan KKG/MGMP guru di SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan KKG/MGMP di SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru.

KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Terdapat banyak istilah yang berkaitan dengan pengawasan (controlling) yaitu monitoring, correcting, evaluating, dan supervision.² Pengawasan mengandung arti mengamati terus menerus, merekam, memberikan penjelasan dan petunjuk.³

Pengawasan merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen. Bilamana rencana sudah baik maka akan menentukan mudahnya pengawasan.⁴ Melalui pengawasan yang efektif, roda pengendalian mutu dapat dilaksanakan. Sarwtoto memberikan batasan pengawasan sebagai kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.⁵

Pengawasan menurut Mockler (Stoner, 1996:592) adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam tujuan-tujuan organisasi.

² Enkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Afabeta, Bandung: 2010, hal. 219

³ Ibid,

⁴ Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan, Holistika*, Lombok: 2012, hal. 57

⁵ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Prenhalindo, Jakarta: 1987,

Dari beberapa pengertian pengawasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas dilaksanakan secara riil atau merupakan aktifitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

2. Bentuk-Bentuk Pengawasan

Ada tiga bentuk pengawasan, yaitu:

- a. Pengawasan atasan langsung. Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah.
- b. Pengawasan fungsional. Pengawasan fungsional ini dilakukan oleh aparat secara khusus ditugasi untuk membantu pemimpin untuk melaksanakan pengawasan dalam batas kewenangan yang ditentukan.
- c. Pengawasan melekat. Pengawasan melekat dilakukan oleh setiap pejabat/pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan membandingkan tindakan yang ada, sedang, atau telah dilaksanakan dengan alat pengawasan melekat setiap jabatan pimpinan pada semua tingkatan wajib menciptakan alat pengawasan melekat bagi satuan-satuan kerja.⁶

B. Kerja Sama Kelompok

Tim kerja terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Pada umumnya tim kerja dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan tim kerja diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien. Konflik-konflik atau deviasi kerja bisa ditekan seminim mungkin dengan kepemimpinan yang kuat dari seorang manajer. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif.

Ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan kinerja setiap karyawan. Katakanlah, semacam

⁶ Sobry Sutikno, *Op.Cit.*, hal. 60

tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan pun dapat ditekan sekecil mungkin.

Beberapa ciri yang mencerminkan terdapatnya ketangguhan sebuah tim kerja meliputi:

1. Kesamaan visi dan misi kerja

Para karyawan dan manajer memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam mengerjakan tugas perusahaan. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat diantara karyawan tidak bisa dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil bisa dicapai. Perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Karena itu biasanya konflik bisa ditekan dengan cara saling menumbuhkan pengertian yang dipandu manajer.

2. Prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi.

Tim memandang baik buruknya kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja tim. Sementara kalau perusahaan memiliki kinerja (profitability) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin besar kompensasi semakin puas karyawan dalam bekerja. Pada gilirannya kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu tim yang baik adalah tim yang mampu mempertahankan bahkan mencapai tujuan organisasi yang lebih besar secara taatasas (konsisten).

3. Karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan.

Pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupa secara seimbang. Mereka tidak saja bekerja untuk kepentingan memperoleh taraf kehidupan keluarga yang semakin baik tetapi juga buat kesehatan organisasi. Karena itu demi kepentingan seperti itu mereka umumnya sebagai pekerja keras. Energi yang dikeluarkan untuk organisasi cenderung relative seimbang dengan energi yang dikeluarkan buat keluarganya dan bahkan buat lingkungan sosialnya. Dengan kata lain bekerja bagi kepentingan tim dan kepentingan individu karyawan plus keluarganya menyatu dalam totalitas kepentingan organisasi.

4. Karyawan dapat hidup berdampingan dalam keragaman.

Tiap individu tim sadar akan adanya keragaman latar belakang budaya, gender, usia, pendidikan, pengalaman, dan kepribadian di antara mereka. Keragaman tidak dipandang sebagai hambatan. Tetapi justru sebagai kekuatan dalam saling memahami dan mengisi kekurangan, dan memperkuat kelebihan masing-masing individu sebagai kekuatan tim. Kekuatan ini tidak dilihat dari sisi fisik tetapi dari karakteristik potensi personal sebagai kekuatan yang sifatnya alami.

5. Tim yang kuat sebagai magnet talenta

Dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk itu. Namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras. Istilahnya pekerja minimalis. Sementara organisasi menghendaki semua karyawannya mampu bekerja keras. Karena itu manajer mengkondisikan suasana bekerja yang intensif namun dalam suasana nyaman tanpa harus ada tekanan-tekanan psikologis. Untuk itu manajer menumbuhkan adanya tantangan-tantangan dan sifat tanggung jawab di kalangan karyawannya. Hal itu baru bisa berjalan baik apabila suasana proses pembelajaran berjalan efektif. Setiap karyawan didorong untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikapnya melalui pelatihan di kelas atau dalam diskusi-diskusi membahas suatu ide. Pembelajaran lewat trial and error juga diterapkan agar mereka terbiasa untuk menghadapi dan mengatasi masalah.

Tim kerja yang tangguh adalah dambaan setiap manajemen puncak. Disadari tim kerja yang kuat tidak timbul tiba-tiba. Tetapi harus dibentuk dan dikembangkan. Untuk itu diperlukan suatu perencanaan operasional yang dapat dilaksanakan dan terukur. Dukungan operasional seperti sumberdaya fasilitas dan waktu serta upaya sistematis akan mempercepat terbentuknya tim tangguh atau kuat. Sebagai tingkat awal membentuk tim yang kuat adalah penting tetapi tidaklah cukup untuk kelangsungan organisasi. Dengan kata lain setiap manajer harus mampu menciptakan pertumbuhan tim yang berkesinambungan melalui pelatihan, insentif kompensasi, dan membangun hubungan kerja antarkaryawan dan manajer dengan karyawan secara intensif.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *ecstion reaseach*. Tentunya konstruksi dalam penelitian *ecstion reaseach* adalah peneliti memberikan perlakuan tertentu dalam rangka mencari kebenaran suatu teori. Selanjutnya kajian data dilakukan beberapa kali sehingga memberikan hasil penelitian yang kredibel dengan cara memberikan pendalaman melalui observasi maupun tes akhir (*posttest*), dengan fungsinya untuk memberikan hasil dari setiap akses penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan wawancara dengan guru yang ada untuk mengetahui integrasi pembelajaran agama dengan sains dan teknologi dalam pembelajaran Pendidikan agama Islam di SDIT Bintang Cendekia Kota Pekanbaru. Sedangkan prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah; (1) tahapan persiapan, (2) tahapan implementasi, dan (3) tahapan akhir yakni tahapan pengolahan dan analisis data penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengelolaan Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan keperibadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumberdaya yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁷

UU SPN No. 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁸

Ada beberapa dimensi kegiatan manajemen tenaga kependidikan / kepegawaian, antara lain:

1. Recruitment
2. Placement
3. Development

⁷ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, Alfabeta: Bandung, 2011., hal. 72

⁸ UU SPN No 20 Tahun 2003

4. Pengawasan atau evaluasi.⁹

Dari beberapa teori yang menjadi acuan penulis dalam menjawab rumusan masalah diatas adalah bahwa pengawasan yang efektif bisa dilakukan dengan cara:

- a. Pengawasan harus dikaitkan dengan tujuan dan kriteria yang dipergunakan dalam sistem pendidikan, yaitu relevansi, efektifitas, efisiensi, dan produktivitas. Dalam hal ini kepala sekolah membuat standar pengawasan yang bisa dijalankan dengan proporsional tanpa membeda-bedakan guru atau kelompok kerja tersebut.
- b. Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi. Artinya kepala sekolah sebagai pimpinan perlu memperhatikan pola dan tata organisasi, seperti susunan, peraturan, kewenangan, dan tugas-tugas yang telah digariskan dalam uraian pembagian kerja masing masing kelompok kerja guru.
- c. Pengawasan hendaknya mengacu pada tindakan perbaikan. Artinya tidak hanya mengungkap penyimpangan dari standar, tetapi penyediaan alternatif perbaikan, yakni menentukan tindakan perbaikan. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan tindakan korektif dan perbaikan secara terus menerus sehingga ada perubahan sikap dan perilaku bagi kelompok guru dari hasil pengawasan yang dilakukan.

2. Hal-Hal Yang Mempengaruhi Pengawasan

Dari hasil diskusi dengan para guru sdit bintang cendekia pekanbaru bahwa kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan kelompok kerja guru di akibatkan oleh faktor kurangnya pemahaman terhadap tugas dan fungsi masing kelompok kerja sehingga tidak adanya inisiatif untuk melakukan perbaikan kelompok kerja guru dan ditambah dengan kurangnya bimbingan dan arahan kepala sekolah terhadap pelaksanaan kelompok kerja guru tersebut.

Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Asmani, bahwa banyak sekali atasan yang lupa tugas dan tanggung jawabnya saat ini, sehingga fungsi pengawasan terbengkalai.¹⁰ Dalam kondisi apa pun, pengawasan sangat diperlukan untuk membangkitkan semangat

⁹ Eka Prihatin, *Op.Cit.*,hal. 74.

¹⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah*, Diva Press: Yogyakarta, 2011, hal. 151

kerja bawahan dan mengejar target yang dicanangkan. Tentunya dalam pengawasan, pengawas mempunyai pengetahuan mendalam terhadap onjek yang diawasi, sehingga ia bisa memberikan pengarahan, pengetahuan serta tips mengerjakannya secara maksimal, efektif dan efisien.¹¹

PENUTUP

a. Kesimpulan

Dari uraian studi kasus dengan judul pengawasan kelompok kerja guru dan musyawarah guru mata pelajaran diatas, dapat disimpulkan hawa untuk melakukan pengawasan yang efektif dan kontinu maka ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah:

1. Pengawasan harus dikaitkan dengan tujuan dan kriteria yang dipergunakan dalam sistem pendidikan, yaitu relevansi, efektivitas, efesiensi, dan produktivitas.
2. Meskipun sulit, tetapi standar yang masih dapat dicapai harus ditentukan.
3. Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
4. Banyaknya pengawasan harus dibatasi sistem pengawasan harus dikemudi (steering controls) tanpa mengorbankan otonomi dan kehormatan manajerial, tetapi fleksibel.
5. Pengawasan hendaknya mengacu pada tindakan perbaikan.

Adapun hal yang mempengaruhi dari pengawasan terhadap kelompok kerja guru dan musawarah guru mata pelajaran adalah kurangnya pemahaman terhadap tugas dan fungsi masing kelompok kerja sehingga tidak adanya inisiatif untuk melakukan perbaikan kelompok kerja guru dan ditambah dengan kurangnya bimbingan dan arahan kepala sekolah terhadap pelaksanaan kelompok kerja guru tersebut.

b. Saran

Dari hasil telaah studi kasus dengan judul pengawasan terhadap kelompok kerja guru dan musawarah guru mata pelajaran di sdit bintang cendekia pekanbaru ini, ada beberapa hal yang bisa delakukan sebagai proses perbaikan kedepan antara lain adalah:

¹¹ Asmani, *Ibid.* hal. 152

1. Kepala sekolah merupakan pimpinan sekaligus sebagai motivator dalam rangka menciptakan suasana kerjasama kelompok baik itu kelompok kerja guru maupun kelompok musawarah guru mata pelajaran yang bertanggung jawab terhadap proses koordinasi antar guru sehingga tercipta kerja sama team yang solid.
2. Guru harus memahami tugas dan fungsi masing-masing sehingga mampu melakukan hubungan yang baik antar guru dalam rangka kerja sama guru mata pelajaran.
3. Pengawasan yang berkelanjutan merupakan hal kunci dari perbaikan secara terus menerus sehingga tercipta mutu sekolah yang berkelanjutan.
4. Lembaga pendidikan atau sekolah harus memfasilitasi baik itu dalam sarana maupun dana sehingga masing-masing kelompok kerja guru bisa bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Eka Prihatin, (2011). Teori Administrasi Pendidikan, Alfabeta: Bandung,

Enkoswara dan Aan Komariah, (2010). Administrasi Pendidikan, Afabeta
Bandung

Direktorat Profesi Pendidik, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan
Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Standar
Pengembangan Kelompok Kerja Guru/KKG-Musyawarah Guru Mata
Pelajaran/MGMP. Jakarta

Jamal Ma'mur Asmani, (2011) Tips Praktis Membangun Dan Mengolah
Administrasi Sekolah, Diva Press: Yogyakarta,

Sobry Sutikno, (2012) Manajemen Pendidikan, Holistika, Lombok.

Sarwoto, (1987) Dasar-Dasar Organisasi, Prenhalindo, Jakarta.

UUSPN No 20 Tahun 2003