

Editor:
Nanda Saputra, M.Pd.



TEORI DAN APLIKASI SUPERVISI PENDIDIKAN



Rosi Tiurnida Maryance, S.S., M.Pd. - Dr. Citra Dewi, S.Pd., M.Pd.
Muhammad Yani, M.Pd. - Sanwil, M.A. - Fatniaton Adawiyah, S.Pd., M.Pd.
Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. - Wirda, M.Pd. - Reni Septrisya, M.Pd.
Sayed, S.Pd.I., M.Pd. - Bahera, M.Pd.I.

TEORI DAN APLIKASI SUPERVISI PENDIDIKAN

Rosi Tiurnida Maryance, S.S., M.Pd.

Dr. Citra Dewi, S.Pd., M.Pd.

Muhammad Yani, M.Pd.

Sanwil, M.A.

Fatniation Adawiyah, S.Pd., M.Pd.

Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.

Wirda, M.Pd.

Reni Septrisia, M.Pd.

Sayed, S.Pd.I., M.Pd.

Bahera, M.Pd.I.

Editor:

Nanda Saputra, M.Pd.



TEORI DAN APLIKASI SUPERVISI PENDIDIKAN

Penulis

Rosi Tiurnida Maryance, S.S., M.Pd; Dr. Citra Dewi, S.Pd., M.Pd; Muhammad Yani, M.Pd; Sanwil, M.A; Fatniaton Adawiyah, S.Pd., M.Pd; Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd; Wirda, M.Pd; Reni Septrisya, M.Pd; Sayed, S.Pd.I., M.Pd; Bahera, M.Pd.I.

Editor

Nanda Saputra, M.Pd.

ISBN: 978-623-5722-44-3

Penyunting:

Nanda Saputra, M.Pd.

Desain Sampul dan Tata Letak

Atika Kumala Dewi

Cetakan: Januari 2022

Ukuran: A5 (14x 20cm)

Halaman: viii, 173 Lembar

Penerbit:

Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
Anggota IKAPI (026/DIA/2021)

Redaksi:

Jalan Kompleks Pelajar Tijue
Desa Baroh Kec. Pidie
Kab. Pidie Provinsi Aceh
No. Hp: 085277711539
Email: penerbitzaini101@gmail.com
Website: <https://penerbitzaini.com/>

Hak Cipta 2021 @ Yayasan Penerbit Muhammad Zaini

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan buku yang berjudul "Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan", ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Disadari bahwa buku ini tidak mungkin dapat terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian, penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan serta perkembangan lebih lanjut pada buku ini.

Wassalamu'alaikumsalam, Wr.Wb.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I	
KONSEP DASAR SUPERVISI PENDIDIKAN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian Supervisi Pendidikan	1
C. Ruang Lingkup Supervisi Pendidikan.....	6
D. Sejarah Supervisi Pendidikan	10
BAB II	
TEORI SUPERVISI PENDIDIKAN	13
A. Konsep Teori Supervisi Pendidikan	13
B. Supervisi Manajerial dan Akademik	17
C. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik.....	19
D. Dimensi Substansi Supervisi.....	21
BAB III	
TEKNIK, PENDEKATAN, MODEL DAN METODE SUPERVISI PENDIDIKAN.....	23
A. Teknik Supervisi Pendidikan	23
B. Pendekatan Supervisi Pendidikan	32
C. Model Supervisi Pendidikan	34
D. Metode Supervisi Pendidikan	38

BAB IV	
PRINSIP SUPERVISI PENDIDIKAN	43
A. Tujuan Supervisi Pendidikan	43
B. Fungsi Supervisi Pendidikan.....	46
C. Tipe Supervisi Pendidikan	48
D. Prinsip-prinsip Supervisi Pendidikan.....	52
BAB V	
RUANG LINGKUP SUPERVISI PENDIDIKAN	55
A. Supervisi Bidang Kurikulum dan Bidang Kesiswaan.....	56
B. Supervisi Bidang Kepegawaian dan Bidang Keuangan.....	61
C. Supervisi Bidang Sarana dan Prasarana.....	64
D. Supervisi Bidang Humas dan Bidang Ketatausahaan.....	65
BAB VI	
SUPERVISI KLINIS.....	71
A. Pengertian Supervisi Klinis.....	71
B. Pendekatan Supervisi Klinis.....	73
C. Ciri-Ciri Supervisi Klinis.....	76
D. Langkah-Langkah Supervisi Klinis.....	78
BAB VII	
KONSEP EVALUASI PROGRAM SUPERVISI PENDIDIKAN	85
A. Pengertian Evaluasi	85
B. Pengertian Evaluasi Program	87
C. Peranan Evaluasi.....	91
D. Tujuan Evaluasi	91

E. Fungsi Evaluasi.....	93
F. Model Pendekatan dan Konsep Evaluasi.....	97
BAB VIII	
KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN PENGAWAS	
SEKOLAH	107
A. Pengertian Kompetensi	107
B. Kepala Sekolah	109
C. Pengawas Sekolah.....	112
D. Kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah	115
BAB IX	
PROBLEMATIKA GURU DALAM PERSEPEKTIF	
SUPERVISI PENDIDIKAN.....	135
A. Definisi Problematika Guru di Sekolah.....	135
B. Problema Guru dalam Keterampilan Mengajar di Kelas.....	135
C. Problema Guru dalam Motivasi Kerja.....	144
D. Problema Guru dalam Kepuasan Kerja.....	149
BAB X	
PRODUK SUPERVISI PENDIDIKAN.....	
A. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia	151
B. Perlunya Supervisi Pengembangan Sumber Daya Manusia	154
C. Peningkatan Instrumen Supervisi Pendidikan	155
D. Sasaran Supervisi Pendidikan	158
DAFTAR PUSTAKA	161
BIOGRAFI PENULIS	169

BAB I

KONSEP DASAR SUPERVISI PENDIDIKAN

Rosi Tiurnida Maryance, S.S., M.Pd
STBA Cipto Hadi Pranoto

A. Pendahuluan

Supervisi pendidikan sebenarnya sudah lama ada di Indonesia. Dahulu namanya disebut dengan kata penilik atau inspeksi di dalam dunia pendidikan. Supervisi pendidikan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Suatu negara akan dinilai maju bila rakyatnya memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Untuk menjalankan pendidikan diperlukan supervisi untuk memajukan Pendidikan.

B. Pengertian Supervisi Pendidikan

1. Pengertian Supervisi

Arti Supervisi menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik). Secara morfologis, Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu *super* berarti diatas dan *vision* berarti melihat, tilik dan awasi. masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilikan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan, orang yang berposisi diatas, terhadap hal-hal yang ada dibawahnya. Jadi supervisi berarti melihat, menilik dan

mengawasi dari atas. Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

Menurut Peter dan Robert (Peter J. Burke and Robert D. Krey: 2005, 20) menjelaskan bahwa:

“Supervision is instructional leadership that relates perspective to behavior, focuses on purpose, contributes to and supports organizational actions, coordinates interactions, provides for improvement and maintenance of the instructional program, and assesses goal achievement”.

Supervisi adalah kepemimpinan instruksional yang menghubungkan perspektif terhadap perilaku, berfokus pada tujuan, berkontribusi terhadap tindakan organisasi, mengkoordinasikan interaksi, menyediakan perbaikan dan pemeliharaan program instruksional, dan menilai pencapaian tujuan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), menjelaskan pengertian supervisi adalah pengawasan utama; pengontrolan tertinggi; penyeliaan.

Supervisi biasa dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Supervisi dilakukan untuk meningkatkan performa atau kualitas dari suatu organisasi. Supervisi digunakan untuk membantu guru-guru agar semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan

ilmu pendidikan pada khususnya sehingga ia mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

Dari uraian diatas dapat disintesisakan supervisi adalah orang yang posisinya berada diatas atau lebih tinggi yaitu pemimpin yang melakukan inspeksi, pemeriksaan, penilikan dan pengawasan pengawasan utama; pengontrolan tertinggi; penyeliaan terhadap orang yang posisinya berada dibawah.

2. Pengertian Pendidikan

Istilah pendidikan berasal dari kata "didik" dengan memberinya awalan "pe" dan akhiran "kan" yang mengandung arti "perbuatan" (hal, cara, dan sebagainya). Istilah pendidikan ini semula berasal dari bahasa Yunani yaitu "*Paedagogie*" yang berarti bimbingan yang diberikan kepada anak. Istilah ini kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dengan "*education*" yang berarti pendidikan.

Kata pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBi) adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

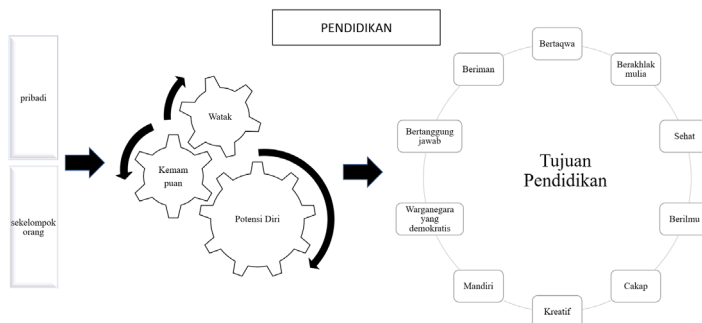
kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan menempati posisi penting dalam pembangunan di daerah ataupun di negara. Pendidikan dapat meningkatkan sumber daya manusia. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh masyarakatnya, maka semakin tinggi pula nilai dari sumber daya manusianya yang akan menyebabkan meningkatnya ekonomi suatu daerah dan berdampak pada kemajuan ekonomi negara. Pentingnya Pendidikan menjadikan setiap tanggal 2 Mei sebagai hari Pendidikan Nasional yang merupakan tanggal lahir dari Ki Hajar Dewantara tanggal 2 Mei 1889. Ki Hajar Dewantara dikukuhkan sebagai pahlawan nasional oleh Presiden pertama Indonesia yaitu Soekarno, pada 28 November 1959 (Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 305 Tahun 1959, tanggal 28 November 1959) dan menjadi Bapak Pendidikan Indonesia. Ki Hajar Dewantara mendirikan Perguruan Nasional Taman Siswa pada 3 Juli 1922.

Ki Hadjar Dewantara menerangkan bahwa pendidikan tidak hanya didapat dari sekolah. Ki Hadjar Dewantara membuat konsep pendidikan untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan, yaitu Tri Pusat Pendidikan: (1) pendidikan di lingkungan keluarga; (2) pendidikan di lingkungan perguruan/sekolah; dan (3) pendidikan di lingkungan kemasyarakatan (Henricus Suparlan, 2015). Konsep Ki Hadjar Dewantara menjelaskan bahwa sejak lahir manusia mendapatkan pendidikan dari keluarga, lingkungan dan sekolah hingga perguruan tinggi. Sejak manusia lahir pendidikan sangat dekat dan sudah ada dalam kehidupan.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II pasal 3 menuliskan Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dari uraian diatas dapat disintesis pendidikan adalah sikap seseorang atau kelompok untuk mengembangkan potensi diri, kemampuan dan membentuk watak menjadi manusia yang beriman serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.



Gambar 1. 1: Bagan Pendidikan

3. Pengertian Supervisi Pendidikan

Istilah supervisi pendidikan dibangun dari dua kata, yaitu supervisi dan pendidikan. Berdasarkan sintesis supervisi dan pendidikan yang telah dijelaskan, maka pengertian dari supervisi pendidikan adalah orang yang posisinya berada di atas atau lebih tinggi yang melakukan inspeksi, pemeriksaan, penilikan dan pengawasan pengawasan utama; pengontrolan tertinggi; penyeliaan terhadap seseorang atau kelompok yang posisinya berada dibawah agar dapat mengembangkan potensi diri, kemampuan dan membentuk watak menjadi manusia yang beriman serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

C. Ruang Lingkup Supervisi Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab XIX pasal 66 tentang pengawasan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), menjelaskan pengertian pengawasan adalah **1** penilikan dan penjagaan; **2** penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan/organisasi.

Pengawasan dilakukan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah dilakukan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Peraturan Pemerintah no. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional pasal 57 yang berbunyi supervisi yang meliputi supervisi manajerial dan supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas atau penilik satuan pendidikan dan kepala satuan Pendidikan. Dalam undang-undang Standar Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa supervisi ada dua, yaitu supervisi manajerial dan supervisi pengelolaan akademik atau supervisi akademik.

Salah satu tugas supervisi sebagai supervisi manajerial dan supervisi akademik tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam peraturan ini tertulis syarat-syarat menjadi guru.

1. Supervisi Manajerial

Supervisi manajerial merupakan supervisi yang berhubungan dengan manajer. Sedangkan manajer menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah **1** orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran; **2** orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu;

Pada supervisi manajerial, posisi manajer sebagai atasan akan melakukan supervisi terhadap bawahannya menggunakan manajemen. Henry Fayol menjelaskan bahwa manajemen mempunyai 4 fungsi yaitu (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2016: 9):

- a. Perencanaan (*planning*): mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas.
- b. Pengorganisasian (*organizing*): menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang akan mengerjakannya.
- c. Kepemimpin (*leading*): memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain.
- d. Pengawasan (*controlling*): memantau aktifitas-aktifitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana

Supervisi manajerial mempunyai target kerja yang harus dicapai, yaitu 8 (delapan) standar pendidikan. Target kerja ini sudah ditetapkan oleh pemerintah republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dituliskan 8 (delapan) standar pendidikan. Diharapkan sekolah menerapkan Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah yang sering dikenal dengan MBS. Penerapan MBS ini haruslah memenuhi 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan (SNP), yakni: 1) standar isi; 2) standar proses; 3) standar kompetensi lulusan; 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; 5) standar sarana dan prasarana; 6) standar pengelolaan; 7) standar pembiayaan; 8) standar penilaian Pendidikan.

Diharapkan supervisi manajerial dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam

lingkungan sekolah, supervisi manajerial dapat dilakukan oleh pihak pemerintah atau pihak pendidikan nasional (Diknas) terhadap elemen-elemen sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf sekolah dan orang-orang yang berhubungan dengan pendidikan dalam organisasi sekolah.

Manfaat supervisi manajerial untuk meningkatkan kinerja atau kualitas dari sekolah dengan melakukan supervisi. Bila sumber daya manusia di sekolah ada kekurangan dari cara mengajarnya, maka pihak supervisi akan melakukan pelatihan-pelatihan.

2. Supervisi Akademik

Akademi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah **1** lembaga pendidikan tinggi, kurang lebih 3 tahun lamanya, yang mendidik tenaga profesional; **2** perkumpulan orang terkenal yang dianggap arif bijaksana untuk memajukan ilmu, kesusastraan, atau bahasa.

Pendapat ahli lainnya Glen G. Eye and Lanore A. Netzer yang dikutip oleh Ms. Khan (2008: 55) menyebutkan sebagai berikut:

"Academic Supervision is that phase of school administration which deals primarily with the development of the appropriate selected instructional expectations of educational service".

Diartikan bahwa supervisi akademik adalah tahap administrasi sekolah yang terutama berkaitan dengan pengembangan ekspektasi instruksional yang sesuai dari layanan Pendidikan.

Supervisi akademik merupakan kegiatan pada lembaga atau organisasi Pendidikan yang berkaitan dengan seluruh pembelajaran baik yang berkaitan dengan persiapan mengajar maupun pelaksanaan pembelajaran serta berkaitan juga dengan penilaian atau evaluasi setelah melakukan pembelajaran dikelas. Hal ini supervisi akademik dilakukan untuk memperbaiki pembelajaran dengan menggunakan metode/teknik mengajar, tujuan mengajar dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik.

D. Sejarah Supervisi Pendidikan

Sebelum kemerdekaan Republik Indonesia, Pendidikan sudah ada di Indonesia. Sejarah Pendidikan sudah dijeaskan sebelumnya. Bersamaan dengan hadirnya pendidikan di Indonesia, pengawasan terhadap pendidikan pun telah ada dengan macam-macam sebutan seperti penilik, pengawasan dan lain-lain.

Kata supervisi diserap dari bahasa Inggris, yaitu *supervision*. Seiring berkembangnya pendidikan, kata ini dijadikan dalam Bahasa Indonesia menjadi supervisi yang mempunyai tugas dan kewajiban sebagai penilik atau pengawas dalam pendidikan.

Supervisi dalam tingkat sekolah dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Dalam tingkat yang lebih tinggi lagi, supervisi dapat dilakukan oleh pemerintah terhadap sekolah-sekolah atau perguruan tinggi. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Hal ini membuat supervisi menjadi hal yang wajib dan harus dilaksanakan dalam pendidikan.

Di dunia pendidikan Indonesia, diterapkannya secara formal konsep supervisi diperkirakan sejak diberlakukannya Keputusan Menteri P dan K, RI. Nomor: 0134/1977, yang menyebutkan siapa saja yang berhak disebut supervisor di sekolah, yaitu kepala sekolah, penilik sekolah untuk tingkat kecamatan, dan para pengawas di tingkat kabupaten/ Kotamadya serta staf kantor bidang yang ada di setiap propinsi. Di dalam PP Nomor 38/Tahun 1992, terdapat perubahan penggunaan istilah pengawas dan penilik. Istilah pengawas dikhususkan untuk supervisor pendidikan di sekolah sedangkan penilik khusus untuk pendidikan luar sekolah.

Adanya Keputusan Menteri ini menjadikan kata supervisi banyak digunakan dalam pendidikan. Dalam Peraturan Pemerintah no. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional dijelaskan jenis supervisi yang digunakan dalam pendidikan. Di jaman sekarang ini penggunaan supervisi sangat erat dan penting untuk meningkatkan kualitas dan kwantitas Pendidikan di Indonesia.

BAB II

TEORI SUPERVISI PENDIDIKAN

Dr. Citra Dewi, S.Pd., M.Pd.
Universitas Dehasen Bengkulu

A. Konsep Teori Supervisi Pendidikan

1. Konsep Dasar Supervisi Pendidikan

Konsep supervisi pendidikan secara historis diawali dengan konsep supervisi tradisional (kuno) yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan dengan tujuan untuk diperbaiki (dihukum) dan apabila sudah sesuai dengan aturan akan mendapat hadiah. Kita mengenal istilah supervisi sebagai penilikan, pemeriksaan, pengawasan dan hal-hal yang berbau suatu hubungan dari atasan ke bawahan. Konsep supervisi tradisional ini disebut *snooper vision* yang artinya tugas memata-matai untuk menemukan kesalahan (Sahertian, 2000:16).

Inspeksi berasal dari bahasa belanda *inspectie* yang artinya melihat untuk mencari kesalahan. Seorang yang melakukan inspeksi disebut inspektur dan dalam hal ini inspektur mengadakan *controlling* (memeriksa), *correcting* (membenarkan), *judging* (mengadili sepihak), *directing* (pengarahan), *demonstration* (memperlihatkan cara mengajar yang baik). Kemudian seiring perkembangan pemikiran manusia, konsep supervisi tradisional berubah menjadi supervisi yang bersifat ilmiah dan lebih manusiawi.

Dalam pandangan modern, Kimball Wiles (1967) mengutarakan pengertian supervisi sebagai berikut "*supervision is assistance in the development of a better teaching learning situation*". Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Pendapat lain dari Olivia dalam Neagley dan Evans (1980¹) yaitu *supervision is a conceived as service to teachers, both as individual and in groups. Supervision is a means of offering to teachers specialized help in improving instruction*" (Nadhirin, 2009:59). Kedua pendapat ini menunjukkan supervisi merupakan suatu layanan pemberian bantuan bagi guru baik secara individu maupun kelompok untuk memperbaiki proses pembelajaran dan mengembangkannya ke arah yang lebih baik.

Hal ini menunjukkan juga bahwa konsep supervisi dan inspeksi berbeda. Inspeksi lebih otoriter dan menekankan pada kekuasaan, sedangkan supervisi lebih bersahabat dan demokratis karena ada interaksi supervisor dan guru seperti percakapan pribadi, kerjasama, pemberian layanan atau pembinaan (Nadhirin, 2009:59).

Meskipun konsep klasik dan modern amat berbeda, pada umumnya masyarakat masih memiliki stigma negatif terhadap konsep supervisi di masa sekarang. Pada kenyataannya ketika kepala sekolah atau pengawas melakukan kunjungan kelas misalnya, sering timbul rasa kaku, takut pada atasan ketika dilakukan proses supervisi sehingga kurang menjadi terbuka terhadap permasalahan yang sebenarnya ada di dalam kelas. Padahal sebenarnya mengawasi dalam supervisi bermakna *controlling* yang

berguna untuk mengoptimalkan tanggung jawab dari program yang dilaksanakan oleh guru yakni pembelajaran.

2. Peranan Supervisi Pendidikan

Supervisi mempunyai fungsi evaluasi dengan jalan penelitian dan merupakan usaha perbaikan. Dengan data dan informasi diperoleh semestinya dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran. Sweringen dalam bukunya *Supervision of Instruction Foundation and Dimension* (1961), menyebutkan bahwa supervisi mempunyai fungsi sebagai berikut (Sagala, 2000:231).

- a. Mengkoordinir semua usaha sekolah
- b. Melengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperkuat pengalaman-pengalaman guru
- d. Menstimulasi usaha-usaha kreatif
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus
- f. Menganalisa situasi belajar mengajar
- g. Memberikan pengetahuan kepada setiap anggota
- h. Mengintegrasikan tujuan Pendidikan
- i. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar

Sementara itu peranan supervisi pendidikan adalah korektif, preventif, konstruktif dan kreatif (Sagala, 2000:231). Pendapat ini berdasarkan pendapat Briggs yang menyebutkan empat tipe supervisi dari pelaksanaannya yaitu:

a. *Corrective Supervision*

Kegiatan supervisi ini lebih dalam bentuk mencari kesalahan-kesalahan orang yang disupervisi, sehingga hanya menekankan pada penemuan kesalahan.

b. *Preventive Supervision*

Kegiatan supervisi lebih pada usaha untuk melindungi guru dari berbuat kesalahan.

c. *Constructive Supervision*

Supervisi yang berorientasi kepada masa depan, dengan melihat kesalahan dan membongkarnya agar lebih baik dan melihat hal baru dan berusaha untuk mengembangkannya.

d. *Creative Supervision*

Supervisi ini melihat guru lebih besar peranannya dalam mengusahakan perbaikan proses belajar-mengajar, dan usaha untuk membaikinya lebih diserahkan pada guru sendiri.

Dilihat dari fungsinya, tampak jelas peranan supervisi. Dalam hal ini seorang supervisor dapat berperan pula sebagai koordinator program belajar mengajar, konsultan yang memberi bantuan terhadap masalah yang dihadapi, pemimpin kelompok yang memimpin guru dan evaluator atau sebagai penilai. Kimball Wiles menambahkan peranan seorang supervisor ialah membantu, memberi support dan mengikutsertakan, bukan mengarahkan terus menerus (Sahertian, 2000:25-26).

Secara garis besar fungsi dan peranan supervisi pendidikan sekali lagi untuk memberi pembinaan kepada

guru supaya dapat mencapai tujuan yang diharapkan dalam pembelajaran.

B. Supervisi Manajerial dan Akademik

1. Supervisi Manajerial

Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran. Sementara supervise akademik menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademik, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas (Sudrajat, 2009).

Dalam Panduan Pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah/ Madrasah (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2009:20) dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia kependidikan dan sumberdaya lainnya.

Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, (2) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, (3) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan (4) evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan.

2. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Daresh, 1989, Glickman, et al; 2007). Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Sergiovanni (1987) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa di dalam kelas?, aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan murid?, apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik?, apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?.

Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian kinerja berarti selesailah pelaksanaan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan tindak lanjutnya berupa pembuatan program supervisi akademik dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya (Prasojo & Sudiyono, 2015:84).

Salah satu tugas kepala sekolah adalah merencanakan supervisi akademik. Agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah harus

memiliki kompetensi membuat perencanaan program supervisi akademik. Selain itu, pengawas sekolah dan guru juga perlu mengetahui dan memahami konsep perencanaan supervisi akademik karena mereka terlibat dalam pelaksanaan supervisi akademik disekolah.

Perencanaan supervisi akademik ini sangat penting karena dengan perencanaan yang baik, maka tujuan supervisi akademik akan dapat tercapai dan mudah mengatur ketercapaiannya (Prasojo & Sudiyono, 2015:84). Perencanaan dalam fungsi manajemen pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dan menjadi salah satu fungsi pada urutan pertama. Demikian juga dalam perencanaan supervisi akademik yang memiliki posisi yang sangat penting dalam rangkain proses supervisi akademik. Perencanaan program supervisi akademik adalah menyusun dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknikal (Glickman, at al; 2007).

C. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

1. Prinsip Ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data obyektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.
- b. Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.
- c. Setiap kegiatan supervise dilaksanakan secara sistematis terencana.

2. Prinsip Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan.

3. Prinsip Kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi "*sharing of idea, sharing of experience*" memberi support mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

4. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan (Sahertian, 2008:19).

D. Dimensi Substansi Supervisi

Menurut Neagley (1980) terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya, maupun penilaiannya. Pertama, apa yang disebutkan dengan *substantive aspects of professional development* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek substantif). Aspek ini menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik.

Aspek ini menunjuk pada kompetensi yang harus dikuasai guru. Penguasaannya merupakan sokongan terhadap keberhasilannya mengelola proses pembelajaran. Ada empat kompetensi yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, yaitu yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. pemahaman dan pemilikan guru terhadap tujuan akademik, persepsi guru terhadap murid, pengetahuan guru tentang materi, dan penguasaan guru terhadap teknik. Aspek substansi pertama dan kedua merepresentasikan nilai, keyakinan, dan teori yang dipegang oleh guru tentang hakikat pengetahuan, bagaimana murid-murid belajar, penciptaan hubungan guru dan murid, dan faktor lainnya.

Aspek substansi ketiga merepresentasikan seberapa luas pengetahuan guru tentang materi atau bahan pelajaran pada bidang studi yang diajarkannya. Adapun aspek substansi keempat merepresentasikan seberapa luas penguasaan guru terhadap teknik akademik, manajemen, pengorganisasian kelas, dan keterampilan lainnya yang merupakan unsur akademik yang efektif.

Kedua, apa yang disebut dengan *professional development competency areas* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek kompetensi). Aspek ini menunjuk pada luasnya setiap aspek substansi. Guru tidak berbeda dengan kasus profesional lainnya. Ia harus mengetahui bagaimana mengerjakan (*know how to do*) tugas-tugasnya.

Ia harus memiliki pengetahuan tentang bagaimana merumuskan tujuan akademik, murid-muridnya, materi pelajaran, dan teknik akademik. Tetapi, mengetahui dan memahami keempat aspek substansi ini belumlah cukup. Seorang guru harus mampu menerapkan pengetahuan dan pemahamannya.

Dengan kata lain, ia harus bisa mengerjakan (*can do*). Selanjutnya, seorang guru harus mau mengerjakan (*will do*) tugas-tugas berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Percumalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru, apabila ia tidak mau mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Akhirnya seorang guru harus mau mengembangkan (*will grow*) kemampuan dirinya sendiri.

Sedangkan bilamana merujuk kepada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan harus dijadikan perhatian utama kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. Supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu menghantarkan guru-guru menjadi semakin kompeten.

BAB III

TEKNIK, PENDEKATAN, MODEL DAN METODE SUPERVISI PENDIDIKAN

Muhammad Yani, M.Pd.
STIT Darussalamah Pidie Banda Aceh

A. Teknik Supervisi Pendidikan

1. Pengertian Teknik Supervisi Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Teknik” secara etimologi adalah: 1) Pengetahuan dan kepandaian membuat sesuatu yang berkenaan dengan hasil. 2) Cara sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Dalam usaha meningkatkan program sekolah, kepala sekolah sebagai supervisor dapat menggunakan berbagai teknik atau metode supervisi pendidikan. Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat tercapai.

Pertama-tama perlu adanya kesepakatan tentang makna “teknik” yang digunakan sehubungan dengan kegiatan supervisi. Seperti halnya kegiatan lain, teknik memiliki makna “cara, strategi atau pendekatan”. Menurut Suharsini Arikunto yang dimaksud dengan teknik supervisi adalah cara-cara yang digunakan dalam kegiatan supervisi (Suharsini, 2004:53).

Sedangkan menurut Piet A.Sahertian supervisi adalah usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya guru (Sahertian, 2000:52). Teknik supervisi pendidikan

berarti suatu cara atau jalan yang digunakan supervisor pendidikan dalam memberikan pelayanan atau bantuan kepada para guru.

Teknik supervisi Pendidikan merupakan alat yang digunakan oleh supervisor untuk mencapai tujuan supervisi itu sendiri yang pada akhir dapat melakukan perbaikan pengajaran yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Dalam pelaksanaan supervisi pendidikan, sebagai supervisor harus mengetahui dan memahami serta melaksanakan Teknik- teknik dalam supervisi. Berbagai macam teknik dapat digunakan oleh supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok maupun secara perorangan ataupun dengan cara langsung bertatap muka dan cara tak langsung bertatap muka atau melalui media komunikasi (Sagala, 2010:201).

Dalam setiap kegiatan tentu sekurang-kurangnya ada tiga unsur yang terkait yaitu: 1) jenis atau isi kegiatan, 2) Cara yang digunakan, 3). Orang yang melakukan. Tentu saja masih ada hal-hal yang juga dikategorikan sebagai unsur kegiatan misalnya waktu, sarana dan prasarana. Dalam pembicaraan tentang supervisi masih ada hal lagi yang perlu dibicarakan juga sehubungan *supervise* yaitu sifat kegiatannya, perlu adanya *flash back memory* bahwa *supervise* adalah suatu kegiatan yang berifat membina dan memberikan bantuan, sehingga "alam" yang tercipta didalamnya harus mendukung terjadinya kegiatan yang betul-betul mencapai kebutuhanya.

2. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan

a. Teknik Individual Supervisi

Teknik Individual Menurut Sahertian yang dikutip oleh Sagala (2010:216) adalah teknik pelaksanaan supervisi yang digunakan supervisor kepada pribadi- pribadi guru guna peningkatan kualitas pengajaran disekolah. Sedangkan menurut Oemar Hamalik teknik Individual adalah teknik yang dilaksanakan oleh supervisor oleh dirinya sendiri (Hamalik, 1992:172). Maksudnya adalah bantuan yang diberikan secara sendiri oleh supervisor, baik yang terjadi didalam kelas atau diluar kelas.

Dalam hal ini teknik individual dalam pelaksanaan supervisi dibagi menjadi beberapa macam antara lain:

1) Teknik Kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Teknik kunjungan kelas adalah suatu teknik kunjungan yang dilakukan supervisor ke dalam sebuah kelas, baik ketika kegiatan sedang berlangsung untuk melihat atau mengamati guru yang sedang mengajar, ataupun ketika kelas sedang kosong atau sedang berisi siswa tetapi tidak ada guru yang mengajar (Arikunto, 2005:54).

2) Teknik Observasi Kelas (*classroom observation*)

Teknik observasi kelas adalah kunjungan yang dilakukan oleh supervisor, baik pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas dengan maksud untuk mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung dikelas yang bersangkutan (George, 1986:203). Seorang supervisor

mengobservasi kelas contohnya seorang pengawas menyaksikan guru yang sedang mengajar tidak menggunakan alat dan media pengajaran, padahal materi ajar tersebut sangat memerlukan media dan alat karena kalau tidak menggunakan alat dan media konsep materi akan sulit diterima/ dipelajari oleh siswa.

3) Percakapan Pribadi (*personal dialogue*)

Percakapan pribadi merupakan Dialog yang dilakukan oleh guru dan supervisornya, yang membahas tentang keluhan-keluhan atau kekurangan yang dikeluarkan oleh guru dalam bidang mengajar, dimana supervisor dapat memberikan jalan keluarnya. Dalam percakapan ini supervisor berusaha menyadarkan guru akan kelebihan dan kekurangannya mendorong agar yang sudah baik lebih di tingkatkan dan yang masih kurang atau keliru agar diupayakan untuk memperbaikinya, secara kedalam hal ini adalah merupakan teknik yang tepat agar orang yang diwawancarai lebih mempunyai *selfconfident*.

4) Percakapan kelompok (*group dialogue*)

Segala sesuatu biasanya ada kelebihan dan kekurangan yang baru saja kita bicarakan, tentang percakapan pribadi memiliki banyak keuntungan karena apa yang diperoleh supervisor merupakan pendapat murni dari pribadi yang diajak bercakap, namun dibalik itu ada beberapa guru yang kurang percaya diri dan akan lebih

baik jika dimintai pendapat dia membutuhkan pendamping mungkin karena kurang berani dalam menyampaikan pendapatnya, akan tetapi ketika ada orang lain dia menjadi percaya diri dalam mengemukakan pendapatnya, sebagai alasan utama bahwa pewawancara tidak terlalu ingat siapa yang berpendapat seperti yang dia katakan.

Teknik wawancara ini dalam bahasa inggrisnya dikenal dengan istilah *round table* (meja bundar). Dikatakan demikian karena *round table* menghendaki adanya persyaratan yang harus dipenuhi, situasi dan peraturan duduk dalam diskusi hendaknya dalam posisi lingkaran, dimana masing-masing anggota kelompok memiliki kedudukan yang sama. Demikian juga pewawancara hendaknya duduk berada diantara anggota kelompok (Arikunto, 2005:54-56).

5) Intervisitasi (mengunjungi sekolah lain)

Teknik Intervisitasi adalah saling mengunjungi antara guru yang satu dengan guru yang lain yang sedang mengajar (Sahertian, 1981:76). Teknik ini dilakukan oleh sekolah-sekolah yang masih kurang maju dengan menyuruh beberapa orang guru untuk mengunjungi sekolah-sekolah yang ternama dan maju dalam pengelolaannya untuk mengetahui kiat-kiat yang telah diambil sampai sekolah tersebut maju.

- 6) Penyeleksi berbagai sumber materi untuk belajar. (bacaan terarah)

Teknik pelaksanaan supervisi ini berkaitan dengan aspek-aspek belajar mengajar. Dalam usaha memberikan pelayanan profesional kepada guru, supervisor pendidikan akan menaruh perhatian terhadap aspek-aspek proses belajar mengajar sehingga diperoleh hasil yang efektif. supervisor harus mempunyai kemampuan menyeleksi berbagai sumber materi yang digunakan guru untuk mengajar.

- 7) Menilai diri sendiri

Guru dan supervisor melihat kekurangan masing-masing yang mana ini dapat memberikan nilai tambah pada hubungan guru dan supervisor tersebut, yang akhirnya akan memberikan nilai positif bagi kegiatan belajar mengajar yang baik. Menilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru, karena suatu pengukuran terbalik karena selama ini guru hanya menilai murid-muridnya.

- 8) Supervisi yang memakai para siswa

Teknik ini adalah dengan menanyakan kepada siswa tentang belajar mengajar dan materi yang telah diajarkan. Hal ini dimaksudkan untuk menilai bagaimana hasil mengajar untuk peningkatan kualitas dalam mengajar. Salah satu cara yang dipakai adalah tes dadakan, maksudnya tes yang diadakan oleh supervisor terhadap siswa secara

mendadak atau tiba-tiba, tanpa memberitahu guru atau siswa. Tujuannya adalah untuk mengetahui target kurikulum dan daya serap siswa terhadap materi yang telah mereka pelajari sebelumnya (Darwis, 2009:39).

b. Teknik kelompok Supervisi

1) Pertemuan Orientasi bagi guru baru (*orientation meeting for new teacher*)

Pertemuan orientasi adalah pertemuan antara supervisor dengan supervisee (Terutama guru baru) yang bertujuan menghantar supervisee memasuki suasana kerja yang baru dikutip menurut pendapat. Sagala (2010:210) dan Sahertian (2008:86).

2) Rapat guru (*meeting*)

Rapat Guru adalah teknik supervisi kelompok melalui rapat guru yang dilakukan untuk membicarakan proses pembelajaran, dan upaya atau cara meningkatkan profesi guru.

3) Studi kelompok antar guru

Studi kelompok antara guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah guru yang memiliki keahlian dibidang studi tertentu, seperti MIPA, Bahasa, IPS dan sebagainya, dan dikontrol oleh supervisor agar kegiatan dimaksud tidak berubah menjadi ngobrol hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan materi. Topik yang akan dibahas dalam kegiatan ini telah dirumuskan dan disepakati terlebih dahulu.

4) Diskusi

Diskusi adalah pertukaran pikiran atau pendapat melalui suatu percakapan tentang suatu masalah untuk mencari alternatif pemecahannya. Diskusi merupakan salah satu teknik supervisi kelompok yang digunakan supervisor untuk mengembangkan berbagai ketrampilan pada diri para guru dalam mengatasi berbagai masalah atau kesulitan dengan cara melakukan tukar pikiran antara satu dengan yang lain.

Melalui teknik ini supervisor dapat membantu para guru untuk saling mengetahui, memahami, atau mendalami suatu permasalahan, sehingga secara Bersama-sama akan berusaha mencari alternatif pemecahan masalah tersebut (Sagala, 2010:212)

5) *Workshop*

Workshop adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terjadi dari sejumlah pendidik yang sedang memecahkan masalah melalui percakapan dan bekerja secara kelompok.

6) Tukar menukar pengalaman

Tukar menukar pengalaman "*Sharing of Experince*" suatu teknik perjumpaan dimana guru menyampaikan pengalaman masing-masing dalam mengajar terhadap topik-topik yang sudah diajarkan, saling memberi dan menerima tanggapan dan saling belajar satu dengan yang lain.

7) Teknik Diskusi Panel

Merupakan suatu kegiatan kelompok dalam situasi tatap muka, bertukar informasi atau untuk memutuskan sesuatu keputusan tentang masalah tertentu (Baharudin, 1998:106).

8) Teknik Seminar

Seminar adalah suatu rangkaian kajian yang diikuti oleh suatu kelompok untuk mendiskusikan, membahas dan memperdebatkan suatu masalah yang berhubungan dengan topik. Berkaitan dengan pelaksanaan supervisi, dalam seminar ini dapat dibahas seperti bagaimana menyusun silabus sesuai standar isi, bagaimana mengatasi masalah disiplin sebagai aspek moral sekolah, bagaimana mengatasi anak-anak yang selalu membuat keributan dikelas, dll. Pada waktu pelaksanaan seminar kelompok mendengarkan laporan atau ide-ide menyangkut permasalahan pendidikan dari salah seorang anggotanya.

9) Teknik Simposium

Kegiatan mendatangkan seorang ahli pendidikan untuk membahas masalah pendidikan. Simposium menyuguhkan pidato-pidato pendek yang meninjau suatu topik dari aspek-aspek yang berbeda. Penyuguh pidato biasanya tiga orang dimana guru sebagai pengikut diharapkan dapat mengambil bekal dengan mendengarkan pidato-pidato tersebut.

10) Teknik Demonstrasi mengajar

Usaha peningkatan belajar mengajar dengan cara mendemonstrasikan cara mengajar dihadapan guru dalam mengenalkan berbagai aspek dalam mengajar di kelas oleh supervisor.

B. Pendekatan Supervisi Pendidikan

1. Pendekatan langsung (direktif)

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pada pemahaman terhadap psikologis behaviouristis. Prinsip behaviouristis ialah segala perbuatan yang berasal dari refleks, yaitu respon terhadap rangsangan/stimulus.

Oleh karena guru memiliki kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi lebih baik. Sasaran pendekatan supervisi direktif adalah perilaku pengajaran dan bukan perbaikan kepribadian guru. Untuk ini supervisor diharapkan untuk mengajarkan berbagai keterampilan pada guru terkait mengamati, menganalisis, mengembangkan kurikulum dan ketrampilan dalam mengajar.

2. Pendekatan Supervisi Pembelajaran Non-Direktif (Tidak Langsung)

Yang dimaksud pendekatan supervisi non-direktif adalah (tidak langsung) adalah cara pendekatan

terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan oleh guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami.

Pendekatan non-direktif ini berdasarkan pada pemahaman psikologis humanistik. Psikologi humanistik sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru-guru. Guru mengemukakan masalahnya. Supervisor mencoba mendengarkan, dan memahami apa yang dialami.

3. Pendekatan Supervisi Pembelajaran Kolaboratif

Pendekatan supervisi pembelajaran kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi suatu cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama bersepakat untuk menetapkan struktur proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru.

Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah perpaduan antara kegiatan individu dengan lingkungan yang pada gilirannya akan berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu. Dengan demikian,

pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah; dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas.

C. Model Supervisi Pendidikan

Model-Model dalam supervisi pendidikan dalam supervisi Pendidikan. Ada beberapa model yang berkembang dalam supervisi pendidikan antara lain (Sahertian, 2000: 34-44):

1. Model Konvensional atau Tradisional

Model ini merupakan model yang mula-mula dilakukan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan karena dilatar belakangi oleh kondisi masyarakat dalam suasana kekuasaan yang otoriter dan feodalistik. Model ini menjadikan kegiatan supervisi sebagai cara mencari-cari kesalahan dan memata-matai bawahan, perilaku ini disebut dengan *snoopervision*. Supervisi yang dilakukan dengan model ini menimbulkan perilaku guru yang acuh tak acuh untuk mencari solusi dan inovasi kemajuan pendidikan atau malah melawan supervisornya.

2. Model Ilmiah

Supervisi model ini dilaksanakan berdasarkan data yang dikumpulkan sebelumnya secara obyektif, misalnya data hasil pengamatan proses pembelajaran di kelas, data hasil prestasi belajar peserta didik, data kinerja personal guru, dan lain sebagainya. Supervisi dilakukan berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, memakai prosedur dan tehnik yang telah ditentukan.

3. Model Klinis

Yang dimaksud dengan supervisi klinis adalah model supervisi yang difokuskan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui siklus rutin, sistematis, dan terencana dengan pengamatan, analisis, dan evaluasi tindak lanjut. Sasaran kongkrit supervisi model ini adalah meningkatnya kualitas penampilan mengajar yang nyata dalam rangka memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal.

Supervisi klinis mempunyai ciri-ciri antara lain; inisiatif terhadap apa yang akan disupervisi timbul dari pihak guru bukan dari supervisor, supervisi dilakukan dengan penuh keakraban dan manusiawi, hubungan anantara supervisor dengan supervisee merupakan hubungan kemitraaan, dan lain sebagainya.

4. Model Artistik

Dalam supervisi pada hakekatnya menyangkut bekerja untuk orang lain (*working for the others*), bekerja dengan orang lain (*working with the others*), bekerja melalui orang lain (*working through the others*), dari sinilah disadari bahwa kegiatan supervisi adalah kegiatan menggerakkan orang lain, oleh karenanya dalam supervisi perlu kiat dan seni agar orang lain mau berbuat untuk berubah dari kebiasaan lama kepada kerja baru dalam upaya mencapai kemajuan, inilah yang disebut model artistik.

Selanjutnya pelaksanaan supervisi akan menyangkut masalah tehnik apa yang digunakan

dalam melaksanakan supervisi. Teknik merupakan penjabaran dari metode, maka lebih spesifik, taktis dan lebih operasional, dari tehnik inilah akan tahu apa yang dikerjakan oleh pengawas dalam melakukan supervisi.

Seorang supervisor dituntut mampu menggunakan tehnik yang tepat dalam melaksanakan supervisi. Adapun teknik supervisi yang banyak digunakan orang selama ini adalah (Mulyasa, 2003:160-162). Kunjungan dan observasi kelas dilakukan dalam rangka mencari informasi mengenai bagaimana proses pembelajaran berlangsung di dalam kelas menyangkut hal-hal seperti bagaimana penggunaan metode mengajar, penggunaan alat atau media dalam pembelajaran, penguasaan guru di kelas dan hal lain yang bersangkutan dengan proses pembelajaran, yang selanjutnya hasil dari observasi tersebut akan dijadikan bahan pertimbangan dalam memotivasi, mengarahkan, membina, dan membimbing guru dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan prestasi belajar siswa.

5. Pembicaraan Individual

Pembicaraan individual adalah pembicaraan antara supervisor dengan supervisee dalam proses supervisi. Pembicaraan ini dapat dilakukan dengan didahului kunjungan dan observasi kelas atau tanpa didahului dengan kunjungan dan observasi kelas. Pembicaraan dapat terjadi karena inisiatif supervisor, atau permintaan supervisee jika ia memerlukan bantuan atau pemecahan suatu masalah.

6. Diskusi Kelompok

Adalah forum pertemuan yang melibatkan banyak orang untuk membicarakan sesuatu melalui tukar pikiran dan informasi dalam upaya memperbaiki proses dan hasil pembelajaran. Diskusi dapat dilakukan dalam skala besar seperti diskusi panel, lokakarya, workshop, dan lain sebagainya, juga dapat dilakukan dalam skala kecil seperti rapat guru, pertemuan guru mata pelajaran sejenis dan lain sebagainya.

7. Demonstrasi Mengajar

Demonstrasi mengajar dilakukan dengan mendatangkan guru yang baik dalam mengajar untuk disaksikan guru lainnya sehingga guru lainnya itu dapat mengambil pelajaran dan manfaat dari cara mengajar yang telah dilihatnya. Demonstrasi mengajar juga dapat dilakukan oleh supervisor itu sendiri sebagai contoh bagaimana sebaiknya cara mengajar yang tepat, setelah demonstrasi dilakukan hendaknya guru diberi kesempatan untuk menganalisis dari apa yang telah dilihatnya.

8. Perpustakaan Profesional

Pelaksanaan supervisi pendidikan akan berkait langsung dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dalam hal ini guru, sehingga guru akan menjadi profesional, guru yang profesional harus selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya melalui kegiatan membaca buku-buku, oleh karenanya perlu diwujudkan perpustakaan yang menyediakan buku-

buku berkualitas yang penting dan menunjang pelaksanaan tugas guru.

D. Metode Supervisi Pendidikan

1. Supervisi Individual

Supervisi individual di sini adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi:

a. Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Tujuan kunjungan ini adalah semata-mata untuk menolong guru dalam mengatasi kesulitan atau masalah mereka di dalam kelas.

b. Observasi Kelas

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobyektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar.

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan observasi kelas; (2) pelaksanaan observasi kelas; (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas; (4) penilaian hasil observasi; dan (5) tindak lanjut. Dalam melaksanakan observasi kelas ini, sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain berupa evaluative *check-list*, *activity check-list*.

c. Pertemuan Individual

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor guru, guru dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Tujuannya adalah: (1) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi; (2) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik; (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru; dan (4) menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.

d. Kunjungan Antar Kelas

Kunjungan antarkelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Guru dari yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan adanya kunjungan antarkelas ini, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pengelolaan kelas, dan sebagainya.

Agar kunjungan antarkelas ini betul-betul bermanfaat bagi pengembangan kemampuan guru, maka sebelumnya harus direncanakan dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh supervisor apabila menggunakan teknik ini dalam melaksanakan supervisi bagi guru-guru.

e. Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan. Penilaian diri sendiri merupakan satu teknik pengembangan profesional guru. Penilaian diri sendiri memberikan informasi secara obyektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metoda pengajarannya dalam mempengaruhi murid.

Semua ini akan mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya. Nilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri.

2. Supervisi Kelompok

Supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama.

Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai supervisi kelompok meliputi:

a. Rapat Guru

Rapat Guru adalah teknik supervisi kelompok melalui rapat guru yang dilakukan untuk membicarakan proses pembelajaran, dan upaya atau cara meningkatkan profesi guru. Pada saat rapat guru berlangsung, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi dalam: a) menciptakan situasi yang baik dan menjadi pendengar yang baik terhadap pendapat atau saran dari peserta; b) menguasai ruang lingkup masalah atau materi yang dibicarakan dalam rapat dan menghadapkan masalah yang sudah direncanakan kepada peserta untuk dibahas serta dicari alternatif pemecahannya; c) menumbuhkembangkan motivasi pada diri peserta untuk berpartisipasi secara aktif selama rapat berlangsung, dan berusaha membantu mereka, terutama yang kurang berpengalaman dalam mengemukakan ide dan pendapat.

b. Pertemuan orientasi

Pertemuan orientasi adalah pertemuan kepala sekolah dengan guru yang bertujuan menghantar guru tersebut memasuki suasana kerja yang baru. Pada pertemuan orientasi, kepala sekolah memberikan penjelasan mengenai hal-hal penting yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Setelah kepala sekolah memberikan penjelasan yang penting, selanjutnya kepala sekolah meminta masukan dari guru mengenai apa saja yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Dengan adanya pertemuan orientasi, diharapkan secara dini, guru terhindar dari berbagai masalah yang mungkin dihadapi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat tercapai mengingat pertemuan orientasi akan memberikan kesempatan bagi guru unstuck mengemban tugas dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan peranannya sebagai tenaga pendidikan.

c. Studi Kelompok Antar Guru

Guru-guru dalam mata pelajaran sejenis berkumpul bersama untuk mempelajari suatu masalah atau sejumlah bahan pelajaran. Topik yang akan dibahas dalam kegiatan ini telah dirumuskan dan disepakati terlebih dahulu. Pokok bahasan telah ditentukan dan diperinci dalam garis-garis besar atau dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan pokok yang telah disusun secara teratur.

BAB IV

PRINSIP SUPERVISI PENDIDIKAN

Tri Yusnanto, M.Pd.
STMIK Bina Patria Magelang

A. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Usaha perbaikan belajar dan mengajar di tujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal. Pendapat dari tokoh lain ada yang mengartikan bahwa tujuan supervisi pendidikan pada hakekatnya adalah perbaikan atau peningkatan mutu pendidikan atau pengajaran pada umumnya dan belajar mengajar pada khususnya. Secara nasional tujuan konkrit dari supervisi pendidikan adalah:

1. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan Pendidikan
2. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
3. Membantu guru dalam menggunakan alat-alat pelajaran modern.
4. Membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
 - a. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.

- b. Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.
- c. Membantu guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Tugas seorang supervisor atau kepala sekolah adalah menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapi. Langkah berikutnya yang harus diambil supervisor adalah menolong para guru agar dapat memecahkan problema yang mereka hadapi, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan sesungguhnya dari supervisi pendidikan adalah menciptakan guru yang dapat berdiri sendiri, guru yang dapat atau mampu mengarahkan diri sendiri.

Dalam penjabaran lain dijelaskan uraian tentang supervisi pendidikan yaitu:

1. Membantu guru agar lebih mengerti atau menyadari tujuan-tujuan pendidikan disekolah dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
2. Membantu guru agar lebih menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswa.
3. Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan yang professional disekolah dan hubungan yang kooperatif antara staf untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
 - a. Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru, memanfaatkan dan mengembangkan dengan

memberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuannya.

- b. Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya didepan kelas.
- c. Membantu guru dalam masa orientasinya supaya dapat dan cepat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuan secara optimal.
- d. Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan perbaikan.
- e. Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru diluar batas atau tidak wajar, baik itu datangnya dari dalam maupun dari luar.

Selain itu kepala sekolah juga mempunyai tugas-tugas dan tanggungjawab lain dalam peranannya sebagai supervisor, yaitu bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan tehnik penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Jadi tugas ini menyangkut bidang perbaikan dan pengembangan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum dalam arti luas (*curriculum improvement*) atau perbaikan pengajaran (*instructional improvement*).

Dari penjelasan tentang tujuan supervisi diatas maka kita dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa pengertian dari

tujuan supervisi adalah membantu dalam menumbuhkan professional guru, sehingga guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

B. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dengan meningkatkan situasi belajar mengajar. Sehubungan hal tersebut diatas, maka piet A. Sahertian memberikan 8 fungsi supervisi sebagai berikut:

1. Mengkoordinir semua usaha sekolah.
2. Memperlengkap kepemimpinan sekolah.
3. Memperluas pengalaman guru-guru.
4. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
5. Memberi faslitas dan penilaian yang terus-menerus.
6. Menganalisis situasi belajar-mengajar.
7. Memberikan pengetahuan ddan keterampilan kepada setiap anggota staf.
8. Memberikan wawasan yang lebih luas dan terintegerasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru (Sahertian, 2008:21).

Dilihat dari fungsi utama supervisi adalah di tujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas, agar sasaran supervisi terlaksana dalam peningkatan kinerja secara efektif, maka kemampuan guru perlu ditingkatkan, maka fungsi supervisi menurut Ametembun terdiri dari:

1. Penelitian

Yaitu fungsi yang harus dapat mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi.

2. Penilaian

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

3. Perbaikan

Fungsi perbaikan adalah sebagai usaha untuk mendorong guru baik secara perseorangan maupun kelompok agar mereka mau melakukan berbagai perbaikan dalam menjalankan tugas mereka. Perbaikan ini dapat dilakukan dengan bimbingan, yaitu dengan cara membangkitkan kemauan, memberi semangat, mengarahkan dan merangsang untuk melakukan percobaan, serta membantu menerapkan sebuah prosedur mengajar yang baru.

4. Pembinaan

Fungsi pembinaan merupakan salah satu usaha untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi, yaitu dengan melakukan pembinaan atau pelatihan kepada guru-guru tentang cara-cara baru dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran, pembinaan ini dapat dilakukan dengan cara demonstrasi

mengajar, workshop, seminar, observasi, konferensi individual dan kelompok, serta kunjungan supervisi (Ametembun, 2007)

C. Tipe Supervisi Pendidikan

Regulasi pendidikan mengemukakan bahwa pemerintah dalam menjalankan supervisi pada tingkatan satuan pendidikan mempunyai dua objek sasaran, yaitu secara personal dan institusional. Secara personal, hal itu terlihat pada model supervisi yang menyebutkan bahwa pengawas bertugas membimbing dan melatih profesionalisme pendidikan dan tenaga kependidikan lainnya di satuan pendidikan binaannya.

Sedangkan secara institusional menyebutkan bahwa pengawas bertugas meningkatkan kualitas 8 standar nasional pendidikan pada satuan pendidikan.

Sehubungan dengan hal itu, menurut Supardi ada lima tipe supervisi, yaitu:

1. Tipe Inspeksi

Tipe ini merupakan tipe supervisi yang mewajibkan supervisor turun melihat langsung hal-hal yang dikerjakan target supervisi. Kegiatan supervisi yang menggunakan tipe ini, apabila target supervisi melakukan dalam aktifitas kerjanya, supervisor dapat menginformasikannya secara langsung kepada target supervisi agar langsung menyadari kesalahannya dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Ketika supervisor menjalankan tipe ini, maka yang harus diperhatikan adalah:

- a. Supervisi tidak boleh dilakukan berdasarkan hubungan pribadi maupun keluarga.
- b. Supervisi hendaknya tidak kemungkinan terhadap perkembangan dan hasrat untuk maju bagi bawahannya. Supervisi tidak boleh terlalu cepat mengharapkan hasil, mendesak.
- c. Supervisi tidak boleh menuntut prestasi di luar kemampuan bawahannya.
- d. Supervisi tidak boleh egois, tidak jujur dan menutup diri terhadap kritik dan saran dari bawahannya.

2. Tipe *Laisses Faire*

Tipe ini target supervisi diberikan kebebasan dalam menjalankan aktifitasnya. Sebab yangutamakan dalam supervisi model ini adalah hasil akhir sehingga supervisor tidak begitu intens dalam memfokuskan proses kerja yang dilaksanakan target supervisi. Selain itu apabila kita menggunakan tipe ini, supervisor tidak boleh memaksakan kemauannya (otoriter) kepada orang-orang yang disupervisi.

Supervisor juga diharuskan memberikan argumentasi atau alasan yang rasional tentang tindakan-tindakan serta instruksinya. Hendaknya tidak menonjolkan jabatan atau kekuasaannya agar tidak menghambat kreativitas bawahannya.

3. Tipe Coersive

Tipe coersive (paksaan) supervisor dalam melaksanakan tugasnya turut campur dalam mengembangkan pendidikannya. Tipe supervisi seperti ini diperuntukan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang masih lemah dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Tipe seperti ini "terpaksa" dilakukan karena pendapat A. Sitohang yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan.

Karena ternyata dari hasil penelitian menunjukkan masih banyak kekurangan dan kelemahan yang masih harus diperbaiki, terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang sesuai dengan target organisasi. Dalam hal ini adalah seperti lembaga pendidikan Islam. Dengan adanya tipe ini, diharapkan problem seperti ini akan cepat teratasi.

4. Tipe *Training and Guidance*

Tipe *training and guidance* (pelatihan dan pendampingan) merupakan tipe supervisi yang menekankan keefektifan target supervisi. Kegiatan supervisi dilaksanakan dengan berbasis kepada pengembangan minat dan bakat target supervisi. Tipe *training and guidance* ini cocok digunakan apabila target supervisi masih belum berpengalaman dalam melaksanakan tugas keprofesian pendidikan. Namun, tipe ini dapat diterapkan kepada target supervisi yang telah berpengalaman.

Agar tipe *training and guidance* ini dapat dijalankan secara efektif, maka supervisor hendaknya juga menyiapkan

berbagai macam sikap yang bersinergi dengan tugasnya. Teori Kiyosaki, maka beberapa sikap yang dibutuhkan supervisor tersebut antara lain:

- a. Supervisor hendaknya bersikap positif terhadap segala macam persepsi baik yang positif maupun negatif kepada dirinya.
- b. Supervisor dituntut untuk dapat memimpin organisasi profesi pengawas untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal pengawasan dan pemantauan baik secara institusional (satuan pendidikan) maupun personal (pendidikan dan tenaga kependidikan).
- c. Supervisor hendaknya memiliki sikap yang superl dalam berkomunikasi kepada segenap stakeholders pendidikan. Sikap yang aktif, efektif dan menyenangkan dalam berkomunikasi akan memperlancar tugas supervisi. Sehingga pencapaian target akan terealisasi dengan tepat.
- d. Supervisor harus bersikap berani terhadap usaha intimidasi atau tekanan dari pihak lain dalam menjalankan tugas pengawasan dan pembinaan.
- e. Supervisor dituntut bertanggung jawab atas hasil supervisi terhadap satuan pendidikan yang dibinanya. Pertanggungjawaban atas hasil kerja merupakan indikasi bahwa supervisor melakukan pembinaan dan pengawasan dengan baik kepada satuan pendidikan yang dibinanya.

5. Tipe Demokratis

Keterlibatan target supervisi sangat diandalkan dalam tipe supervisi demokratis. Hal utama yang ingin dituju adalah adanya kerjasama pembinaan antara supervisor dan target supervisor dan target supervisor. Langkah ini dilakukan agar target supervisi ikut merasakan sendiri terhadap program supervisi yang dijalankan kepadanya. Untuk itu, supervisor tidak boleh boleh bersifat otoriter dalam menjalankan kegiatan supervisi. Keseluruhan tipe supervisi demokratis ini difokuskan ke dalam satuan pendidikan meliputi manajemen kurikulum pembelajaran; kesiswaan; sarana prasarana; ketenagaan; keuangan; hubungan sekolah dengan masyarakat dan layanan khusus.

D. Prinsip-prinsip Supervisi Pendidikan

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

1. Prinsip Ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut.

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data obyektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.
- 2) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.
- 3) Setiap kegiatan supervise dilaksanakan secara sistematis terencana.

2. Prinsip Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan.

3. Prinsip Kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi "*sharing of idea, sharing of experience*" memberi support mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

4. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan (Piet Sahertian, 2008).

BAB V

RUANG LINGKUP SUPERVISI PENDIDIKAN

Fatniation Adawiyah, S.Pd.I.,M.Pd
STIT Al-Azhar Diniyyah Jambi

Ruang lingkup supervisi pendidikan merupakan seluruh aspek kemampuan yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu sekolah. (Mukhtar & Iskandar, 2013: 50). Pada hakikatnya ruang lingkup supervisi suatu sekolah meliputi:

1. Supervisi bidang kurikulum dan bidang kesiswaan
2. Supervisi bidang kepegawaian dan bidang keuangan
3. Supervisi bidang sarana dan prasarana
4. Supervisi bidang humas dan bidang ketatausahaan.

Supervisi akademis adalah suatu kegiatan bimbingan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personil maupun materil yang memungkinkan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik, serta terciptanya tujuan suatu pendidikan.

Perolehan yang dihadapi pada pelaksanaan supervisi di lingkungan pendidikan adalah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokratik dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif, yaitu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa aman dan diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. (Mukhtar & Iskandar, 2013: 51). Maka dari itu, supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif.

A. Supervisi Bidang Kurikulum dan Bidang Kesiswaan

1. Supervisi Bidang Kurikulum

Supervisi kurikulum terdiri dari dua kata dengan makna yang berbeda, yaitu supervisi dan kurikulum.

Dalam *Dictionary of Education* Good Carter memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan dan pendidikan, bahkan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. (Sahertian, 2000: 17).

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, di tingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen *input*, *proses*, dan *output*. (Arikunto, S., & Yuliana, L., 2008: 370).

Sedangkan kurikulum adalah segala pengalaman pendidikan yang diberikan oleh sekolah kepada seluruh anak didiknya, baik dilakukan di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Pengalaman anak didik di sekolah dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan pendidikan antara lain: mengikuti pelajaran di kelas, praktik keterampilan, latihan-latihan olah raga dan kesenian, dan kegiatan karya wisata atau praktik dalam laboratorium di sekolah. (Suryosubroto, 2010:32).

Dindin Nurdin dan Sibaweh menjelaskan kurikulum adalah program belajar yang diharapkan dimiliki siswa di bawah tanggungjawab sekolah dalam rangka untuk mencapai tujuan belajar. Sehingga, kurikulum sebagai program belajar bagi siswa harus memiliki tujuan yang ingin dicapai, isi program yang harus diberikan dan strategi bagaimana melaksanakan program tersebut (Arifin dan Elfrianto, 2017:64). Kadang-kadang orang menyebutkan kurikulum adalah "rencana pendidikan dan pengajaran" atau lebih singkat lagi "program pendidikan".

Berdasarkan definisi di atas bahwa kurikulum merupakan suatu kegiatan pengalaman belajar yang dirumuskan, direncanakan, dan diorganisir untuk dilakukan dan dialami oleh anak didik baik di dalam maupun di luar sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus-menerus dengan keadaan nyata dilapangan. Hal

ini berarti bahwa guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar daya upaya pendidikan berdasarkan kurikulum dapat terlaksana secara baik. (Mukhtar & Iskandar, 2013: 50)

Supervisi kurikulum adalah semua usaha yang dilakukan supervisor dalam bentuk pemberian bantuan, bimbingan, penggerakan motivasi, nasihat dan pengarahan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

2. Supervisi Bidang Kesiswaan

Bidang kesiswaan menjadi penting karena tujuan pendidikan adalah melahirkan siswa-siswi yang kreatif, mandiri, kompetitif. Sehingga pengembangan kognitif, afektif dan psikomotorik siswa yang diperlukan. Bidang kesiswaan menjadi dominan karena tangan gurulah pembelajaran dipertaruhkan. (Asmani, J., 2012: 39).

Dalam bidang kesiswaan, supervisor mempunyai peran yang signifikan dan sangat mendasar mulai dari penerimaan siswa baru, pembinaan siswa, atau pengembangan diri sampai proses kelulusan siswa. Supervisi bidang kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah berjalan dengan lancar, tertib, serta mencapai tujuan pendidikan sekolah. (Minarti, S., 2012: 157).

a. Penerimaan Murid Baru

Penerimaan murid baru merupakan salah satu kegiatan yang pertama dilakukan yang biasanya

dengan mengadakan seleksi calon murid. Pengelolaan penerimaan murid baru ini harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga kegiatan mengajar-belajar sudah dapat dimulai pada hari pertama setiap tahun ajaran baru. (Suryosubroto, 2010: 74)

Langkah-langkah penerimaan murid baru pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Membentuk panitia penerimaan murid
 - 2) Menentukan syarat pendaftaran calon
 - 3) Menyediakan formulir pendaftaran
 - 4) Pengumuman pendaftaran calon
 - 5) Menyediakan buku pendaftaran
 - 6) Waktu pendaftaran
 - 7) Penentuan calon yang diterima
- b. Pencatatan murid dalam buku induk
- Murid yang baru perlu dicatat segera dalam buku besar yang biasa disebut buku induk atau buku pokok. Catatan dalam buku induk harus lengkap meliputi data dan identitas murid dalam hal ini sebagai data dapat diambil dari formulir pendaftaran yang telah kita bicarakan. Buku induk merupakan kumpulan daftar nama murid sepanjang masa dari sekolah itu. (Suryosubroto, 2010: 79)
- c. Buku klaper
- Buku ini berfungsi untuk membantu buku induk memuat data murid yang penting-penting. Pensiannya dapat diambil dari buku induk tetapi

tidak selengkap buku induk itu. Di sini daftar nilai juga tercatat. Kegunaan utama buku klaper adalah untuk memudahkan mencari data murid, apalagi belum diketahui nomor induknya. (Suryosubroto, 2010: 80)

d. Tata Tertib Murid

Tata tertib murid adalah bagian dari tata tertib sekolah, di samping itu masih ada tata tertib guru dan tata tertib tenaga administratif.

Kewajiban menaati tata tertib sekolah adalah hal yang penting sebab merupakan bagian dari sistem persekolahan dan bukan sekadar sebagai kelengkapan sekolah. (Suryosubroto, 2010: 82). Tata tertib untuk murid adalah sebagai berikut.

- 1) Tugas dan kewajiban dalam kegiatan intra sekolah:
 - a) Murid harus datang di sekolah sebelum pelajaran dimulai
 - b) Murid harus sudah siap menerima pelajaran sesuai dengan jadwal sebelum pelajaran itu dimulai
 - c) Murid tidak dibenarkan tinggal di dalam kelas pada saat jam istirahat kecuali jika keadaan tidak mengizinkan misalnya hujan
 - d) Murid boleh pulang jika pelajaran telah selesai
 - e) Murid wajib menjaga kebersihan dan keindahan sekolah
 - f) Murid wajib berpakaian sesuai dengan yang ditetapkan oleh sekolah

- g) Murid harus juga memperhatikan kegiatan ekstra kurikuler seperti; kepramukaan, kesenian, palang merah remaja, dan sebagainya.
- 2) Larangan-larangan yang harus diperhatikan:
 - a) Meninggalkan sekolah/jam pelajaran tanpa izin dari kepala sekolah atau guru yang bersangkutan.
 - b) Merokok di sekolah
 - c) Berpakaian tidak senonoh atau bersolek yang berlebihan
 - d) Kegiatan yang mengganggu jalannya pelajaran.
- 3) Sangsi bagi murid dapat berupa:
 - a) Peringatan lisan secara langsung
 - b) Peringatan tertulis dengan tembusan orang tua
 - c) Dikeluarkan sementara
 - d) Dikeluarkan dari sekolah

B. Supervisi Bidang Kepegawaian dan Bidang Keuangan

1. Supervisi Bidang Kepegawaian

Pada dasarnya yang dimaksud "pegawai" di sini adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai.

Karena itu, pegawai di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.

a. Daftar Karyawan

Daftar karyawan memuat identitas atau keterangan lengkap tentang diri pegawai atau karyawan yang bersangkutan baik itu guru maupun tenaga administratif.

b. Daftar Hadir Guru/Karyawan

Kehadiran guru/karyawan di sekolah adalah suatu hal yang mutlak demi berhasilnya tujuan pendidikan.

c. Daftar Konduite

Adalah daftar yang berisi penilaian terhadap pegawai yang dibuat oleh pimpinan atau atasannya. Dalam hal ini kepala sekolah membuat daftar konduite itu berdasarkan penilaian terhadap guru yang menjadi bawahannya.

d. Usulan Kepegawaian

Beberapa usul kepegawaian ini yang pokok ialah:

- 1) Usul kenaikan gaji berkala (KGB)
- 2) Usul kenaikan pangkat
- 3) Usul pengangkatan dalam suatu jabatan tertentu
- 4) Usul atau permohonan cuti
- 5) Usul pemberian pensiun
- 6) Usul pemberhentian pegawai.

2. Supervisi Bidang Keuangan

Biaya menempati posisi yang sangat penting dalam proses pendidikan. dipastikan bahwa lembaga pendidikan yang bagus ditopang oleh biaya yang memadai. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan dana untuk menopang

proses pendidikan, mulai dari biaya rutin, biaya kegiatan hingga biaya perawatan atau perbaikan. (Musfah, J., 2015:228)

Dalam bidang pendanaan dan keuangan pendidikan merupakan aktivitas utama yang harus dilakukan oleh mereka yang bertanggungjawab dalam bidang perolehan pendapatan, pemanfaatan dan pertanggungjawaban dana. (Hartani, 2011: 156).

Menurut Mulyasa dalam Arifin dan Elfrianto, (2017:133) sumber keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga sumber, yaitu;

- a. Pemerintah baik pemerintah pusat, daerah maupun kedua-duanya yang bersifat umum atau khusus dan diperuntukkan bagi kepentingan pendidikan.
- b. Orangtua atau peserta didik;
- c. Masyarakat baik mengikat maupun tidak mengikat.

Keuangan menjadi ruh lembaga karena program harus didukung oleh sumber keuangan yang memadai, baik untuk menggaji guru, karyawan, manajemen, mengadakan kegiatan, maupun untuk melengkapi sarana dan prasarana. (Asmani, J., 2012: 40)

Berdasarkan definisi diatas, biaya merupakan posisi penting dalam proses pendidikan. Dipastikan, bahwa lembaga pendidikan yang bagus ditopang oleh biaya yang memadai. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan dana untuk menopang proses pendidikan, mulai dari biaya rutin, biaya kegiatan, hingga biaya perawatan dan perbaikan.

C. Supervisi Bidang Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan. Adapun defenisi sarana dan prasarana yang disebut perlengkapan atau fasilitas pendidikan. Sulthon Masyhud mengemukakan, sarana dan prasarana pendidikan dapat dibedakan dari fungsi atau peranannya dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Sarana pendidikan yang memiliki fungsi langsung terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar seperti, alat belajar, alat peraga dan media pengajaran. Sedangkan prasarana pendidikan yang memiliki fungsi tidak langsung terhadap proses belajar mengajar meliputi:

1. Bangunan sekolah yang termasuk bangunan antara lain, tanah halaman, lapangan, gedung, kelas, ruang guru, kantor, ruang laboratorium, musala, kamar kecil/WC, ruang tamu sekolah dan sebagainya.
2. Perabot sekolah. Yang termasuk perabot sekolah antara lain; meja guru, meja siswa, kursi, almari, rak buku, meja tamu, alat-alat kantor, alat-alat kebersihan dan sebagainya (Arifin dan Elfrianto, 2017:115).

Harun dalam Arifin dan Elfrianto (2017:117) menyatakan sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak diperlukan untuk penyelenggaraan proses belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung dan benda-benda yang habis dipakai atau tidak dipakai.

Jadi Sarana dan Prasarana pendidikan ini juga sangat berperan dalam proses belajar mengajar, sarana

dan prasarana ini yang biasa disebut sebagai fasilitas pendidikan. Yang bertujuan untuk memberikan layanan profesional berkaitan dengan sarana dan prasarana pendidikan agar proses pembelajaran bisa berlangsung secara efektif dan efisien.

D. Supervisi Bidang Humas dan Bidang Ketatausahaan

1. Supervisi Bidang Humas

Hubungan sekolah dengan masyarakat pada hakikatnya merupakan suatu sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik di sekolah. Dalam hal ini, sekolah sebagai sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar, yaitu masyarakat.

Secara etimologis, "Hubungan Masyarakat" diterjemahkan dari perkataan bahasa Inggris *public relation*, yang berarti hubungan sekolah dengan masyarakat ialah sebagai hubungan timbal balik antara suatu organisasi (sekolah) dan masyarakatnya. Artinya hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antar sekolah dengan masyarakat untuk berusaha untuk menanamkan pengertian warga tentang kebutuhan dari karya pendidikan serta pendorong dan minat dan tanggungjawab masyarakat dalam usaha memajukan sekolah. Untuk mencapai hal tersebut yaitu dengan jalan komunikasi yang baik dan luas secara timbal balik. (Minarti, S., 2012:280).

Menurut Suryosubroto dalam (141) mengemukakan, humas adalah kegiatan organisasi untuk menciptakan

hubungan yang harmonis dengan masyarakat agar mereka mendukung dengan sadar dan sukarela. Hubungan sekolah dan masyarakat bertujuan antara lain:

- a. Untuk memajukan kualitas pembelajaran.
- b. Memperkokoh tujuan serta meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan masyarakat, dan
- c. Menggairahkan masyarakat untuk menjalin hubungan dengan sekolah. (142)

Berdasarkan penjelasan pendapat di atas, untuk merealisasikan tujuan tersebut banyak cara yang bisa dilakukan oleh sekolah dalam menarik simpati masyarakat terhadap sekolah dan menjadi hubungan antara sekolah dan masyarakat lebih harmonis. Antara lain, yaitu dengan memberitahu kepada masyarakat mengenai program-program sekolah, baik program yang telah dilaksanakan, yang sedang dilaksanakan, maupun yang akan dilaksanakan sehingga masyarakat mendapat gambaran yang jelas tentang sekolah yang bersangkutan.

2. Supervisi Bidang Ketatausahaan

Beberapa kegiatan dari tatalaksana sekolah (ketatausahaan sekolah) yang terpenting adalah:

- a. Surat Dinas Sekolah dan Buku Agenda

Hal-hal yang perlu dicatat dalam agenda surat masuk ialah:

- 1) Nomor urut surat
- 2) Tanggal diterima
- 3) Tanggal dan nomor surat yang diterima
- 4) Pihak pengirim/instansi

- 5) Pokok isi surat
- 6) Keterangan

Dalam agenda surat keluar yang perlu dicatat ialah:

- 1) Nomor urut surat keluar
- 2) Tanggal surat keluar (pengiriman)
- 3) Alamat surat/kepada siapa
- 4) Pokok isi surat
- 5) Keterangan.

b. Buku Ekspedisi

Yang perlu dicatat dalam buku ekspedisi adalah:

- 1) Nomor surat
- 2) Alamat yang dituju
- 3) Tanggal penerimaan
- 4) Tanda tangan dan nama terang penerima.

c. Buku Catatan Rapat Sekolah (Notulen)

Berdasarkan materi yang dibicarakan dalam rapat sekolah, maka rapat itu mungkin disebut:

- 1) Rapat kenaikan kelas
- 2) Rapat kelulusan EBTA (ujian)
- 3) Rapat penerimaan murid baru
- 4) Rapat pembagian tugas mengajar, dan sebagainya.

d. Buku Pengumuman

Buku pengumuman dimaksud untuk media penyampaian informasi (pemberitahuan) yang terutama ditujukan kepada para guru. Tentu saja

informasi ini datangnya dari kepala sekolah. Adapun isi pengumuman bermacam-macam yang pada pokoknya selalu menyangkut masalah pembinaan sekolah.

e. Pemeliharaan Gedung (Bangunan Sekolah)

Beberapa faktor bangunan yang penting untuk selalu diperiksa antara lain:

- 1) Atap termasuk kerpus
- 2) Saluran atau talang air
- 3) Eternit
- 4) Pintu dan jendela
- 5) Kendala lantai dan dinding, termasuk cat
- 6) Got saluran air
- 7) Kamar mandi dan WC sekolah.

Agar perawatan atau pemeliharaan itu intensif, maka perlu diadakan pemeriksaan bangunan secara rutin misalnya 4 bulan sekali. Disamping itu, juga harus ada pemeriksaan sewaktu-waktu secara insidental.

f. Pemeliharaan Halaman Sekolah

Pengertian halaman sekolah dapat meliputi pagar sekolah, taman, tempat upacara sekolah, dan mungkin pula lapangan olah raga milik sekolah.

g. Pemeliharaan Perlengkapan Sekolah

Perlengkapan sekolah yang umumnya terdiri atas perabot, alat peraga, alat laboratorium, buku-buku perpustakaan, dan lain-lain perlu pemeliharaan atau perawatan agar selalu dapat berfungsi untuk membantu proses pendidikan.

h. Kegiatan Manajemen yang Didindingkan

Beberapa hal yang penting untuk didindingkan yakni sebagai berikut:

- 1) Data murid untuk tahun ajaran yang berlaku
- 2) Susunan pengurus OSIS periode tahun tertentu
- 3) Daftar pengurus kelas
- 4) Daftar kelompok tugas (piket kelas)
- 5) Daftar kelompok belajar.

BAB VI

SUPREVISI KLINIS

Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
Institut Agama Islam Negeri Palopo

A. Pengertian Supervisi Klinis

Pada dasarnya saupervisi klinis dilakukan berdasarkan inisiatif dari guru. Pelaksanaan supervisi bagi guru muncul ketika guru tidak tidak harus disupervisi atas keinginan kepala sekolah sebagai supervisor, tetapi atas kesadaran guru datang ke supervisor untuk minta bantuan mengatasi masalahnya.

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.

Supervisi klinis adalah proses membantu guru- guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal. Menurut Acheson dan Gall (1987) Supervisi klinis merupakan sebuah model alternatif dan supervisi yang lebih interaktif, demokratis, dan berpusat pada kebutuhan guru.

Sedangkan pengertian supervisi klinis yang dikemukakan oleh tokoh ahli salah satunya Cogan (dalam Wiles dan Lovell. 1993:168) yang dikutip oleh Wahyudi

(2009):107) bahwasanya supervisi klinis adalah sebagai berikut: *Clinical Supervision may therefore be define as the rational and practice designed to improve the teachers classroom performance.*

It takes its principal data from the events of the classroom. The analysis of these data and the relationships between teacher and supervisor from the basisof the program, procedures, and strategies designed to improve the student's learning by improving the teacher's classroom behavior. (Supervisi klinis dirancang untuk meningkatkan performansi guru kelas.

Untuk kepentingan dimaksud diperlukan data dari kepala sekolah mengenai kejadian dikelas. Analisis dari peristiwa dikelas dan hubungan antara guru dan supervisor merupakan dari bagi program, prosedur, dan strategi yang dirancang untuk meningkatkan pembelajaran siswa dengan cara meningkatkan perilaku guru kelas.

Jadi, pada hakikatnya supervisi klinis dapat dianalogikan dengan istilah klinis dalam dunia kesehatan yang menunjuk pada suatu tempat untuk berobat. Seorang pasien datang ke klinis bukan karena diundang dokter melainkan karena ia membutuhkan pengobatan agar ia sembuh dari penyakitnya. Selanjutnya, dokter mengadakan diagnosis dan memberikan resep untuk mengobati penyakit pasiennya.

Dalam dunia sekolah, guru memiliki kesadaran untuk datang sendiri menemui kepala sekolah dan meminta bantuan memecahkan permasalahan proses pembelajaran yang sedang dihadapinya.

B. Pendekatan Supervisi Klinis

Menurut Mashuri (2000:57) ada 3 pendekatan supervisi klinis, yaitu:

1. Pendekatan Preskriptif

Dalam pendekatan preskriptif, pengawas atau supervisor lebih menonjolkan power atau otoritas formalnya dalam melakukan tugas sehari-hari. Pendekatan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Supervisor (pengawas) bertindak sebagai petugas yang harus menanamkan peraturan secara kaku.
- b. Menganggap dirinya sebagai seorang "pakar" yang memiliki rasa lebih hebat dari orang yang disupervisi.
- c. Proses kegiatan yang dilaksanakan diperbandingkan dengan model atau *blue print* (cetak biru) yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.
- d. Diskusi yang dilakukan sesudah pengamatan dikendalikan atau diarahkan oleh supervisor dan ia bertindak sebagai penguasa dalam diskusi (otoroter).
- e. Tujuan supervisi adalah untuk menjamin agar metode yang sudah ditetapkan secara benar dan kaku, tanpa adanya kemungkinan pengembangan.

2. Pendekatan Kolaboratif

Untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pelaksanaan supervisi klinis maka diterapkan pendekatan kolaboratif yang memberi warna kemitraan antara supervisor dan orang yang disupervisi. Pendekatan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Supervisor bertindak sebagai mitra atau rekan kerja.
- b. Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan inkuiri, yakni saya mencoba memahami apa yang dilakukan oleh orang yang saya amati.
- c. Diskusi sebagai langkah lanjut dari pengamatan bersifat terbuka atau fleksibel dan tujuannya jelas.
- d. Tujuan supervisi ialah membantu guru berkembang menjadi tenaga profesional melalui kegiatan-kegiatan reflektif.

Dengan menggunakan pendekatan kolaboratif, supervisi klinis tidak menimbulkan suasana tegang bahkan sebaliknya yaitu keakraban. Hal ini dimungkinkan karena supervisor menerapkan pendekatan kemitraan, tidak mencari-cari kesalahan orang yang disupervisi dan mengambil keputusan secara sepihak. Disamping itu pendekatan kolaboratif terlihat lebih bersifat terbuka, artinya orang yang disupervisi lebih mendapat kesempatan untuk mengemukakan dan menyampaikan kesulitan-kesulitan atau masalah-masalah yang dihadapi.

3. Pendekatan Keagamaan

Sebagaimana diketahui bahwa agama adalah sumber dan inspirasi tingkah laku seseorang baik dia sebagai individu maupun sebagai warga masyarakat. Subjektivitas pandangan hidup seseorang tidak lepas dari keadaan sekelilingnya. Begitu pula keadaan objektif sosial merupakan ekspresi umum dari situasi subjektif masyarakat itu sendiri (Mashuri, 2000:60).

Di sini agama berfungsi sebagai hidayah dan sekaligus memberikan pegangan agar seseorang tidak hanyut dan tenggelam dalam masalah yang dihadapinya. Ada dua aspek yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia, yaitu aspek intern orang tersebut dan aspek lingkungan.

Dari aspek intern (dirinya sendiri) melalui pendidikan, baik keluarga, sekolah, maupun masyarakat. Sedangkan aspek lingkungan, baik dalam komunitas atau tempat ia melakukan kegiatan sehari-hari. Kedua aspek tersebut saling terkait, dimana bilamana keduanya konsisten atau mono standard akan membuat orang itu tenang.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa agama mempunyai fungsi ganda, yang pertama sebagai motivasi untuk menumbuhkan etos kerja yang positif dan etik puritan. Sedangkan dari segi lain, agama berfungsi psikologis untuk memberikan ketentraman tatkala batin seseorang sedang ada goncangan, tatkala hati sedang bimbang, tatkala hawa nafsu sedang bergejolak untuk mencari kepuasan walaupun melanggar hak dirinya dan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil suatu konklusi bahwa bila pendekatan prespektif dan kolaboratif masih menemui jalan buntu maka sebaiknya supervisor (pengawas) menggunakan pendekatan kegamaan. Hal ini dimungkinkan karena aspek supervisi klinis menyangkut hal yang non akademis, artinya berkaitan dengan masalah-masalah non teknis yang dihadapi oleh guru pendidikan agama Islam dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Rahim, 2000:59).

Bila semua pendekatan supervisi klinis yang telah disebutkan di atas benar-benar dilaksanakan dengan menyetujui dan baik oleh kepala sekolah dan para anggotanya maka kelancaran belajar mengajar di sekolah tentu akan lebih terjamin.

C. Ciri-Ciri Supervisi Klinis

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pelaksanaan supervisi klinis itu, maka supervisor perlu memahami benar-benar ciri-ciri supervisi klinis ditinjau dari segi pelaksanaannya menurut La Sulo sebagai berikut:

1. Bimbingan supervisor kepada guru/calon guru bersifat bantuan, bukan perintah atau instruksi.
2. Jenis keterampilan yang akan disupervisi diusulkan oleh guru atau calon guru yang akan disupervisi, dan disepakati melalui pengkajian bersama antara guru dan supervisor.
3. Meskipun guru/calon guru mempergunakan berbagai keterampilan mengajar secara terintegrasi, sasaran supervisi hanya pada beberapa keterampilan tertentu saja.
4. Instrumen supervisi dikembangkan dan disepakati bersama antara supervisor dan guru.
5. Supervisor lebih banyak bertanya dan mendengarkan daripada memerintah atau mengarahkan.
6. Supervisi berlangsung dalam suasana intim dan terbuka.
7. Supervisi berlangsung dalam siklus yang meliputi perencanaan, observasi, dan diskusi/pertemuan balikan.

8. Supervisi klinis dapat dipergunakan untuk pembentukan atau peningkatan dan perbaikan keterampilan mengajar (Purwanto, 1992:91).

Sedangkan menurut pidarta (199:250), supervisi klinis memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dengan teknik supervisi lainnya, yaitu:

1. Ada kesepakatan antara supervisor dengan guru yang akan disupervisi tentang aspek perilaku yang akan diperbaiki.
2. Yang disupervisi atau diperbaiki adalah aspek-aspek perilaku guru dalam proses belajar mengajar yang spesifik. Misalnya cara menertibkan kelas, teknik bertanya, teknik mengendalikan kelas dalam metode keterampilan proses, teknik menangani anak membandel, dan sebagainya.
3. Memperbaiki aspek perilaku diawali dengan pembuatan hipotesis bersama tentang bentuk perbaikan perilaku atau cara mengajar yang baik. Hipotesis ini bisa diambil dari teori-teori dalam proses belajar mengajar.
4. Hipotesis di atas diuji dengan data hasil pengamatan supervisor tentang aspek perilaku guru yang akan diperbaiki ketika sedang mengajar. Hipotesis ini mungkin diterima, ditolak, atau direvisi.
5. Ada unsur pemberian penguatan terhadap perilaku guru terutama yang sudah berhasil diperbaiki, agar muncul kesadaran betapa pentingnya bekerja dengan baik serta dilakukan secara berkelanjutan.

6. Supervisi dilakukan secara kontinu, artinya aspek-aspek perilaku itu satu persatu diperbaiki sampai guru itu bisa bekerja dengan baik, atau kebaikan bekerja guru itu dipelihara agar tidak menjadi jelek.

D. Langkah-langkah Supervisi Klinis

Konsep supervisi klinis sebagai satu teknik pendekatan dalam mengembangkan pembelajaran guru merupakan suatu pola yang berdasarkan asumsi bahwa proses belajar guru untuk berkembang dalam jabatannya tidak dapat dipisahkan dari proses belajar yang dilakukan oleh guru tersebut.

Belajar bersifat individual, maka dari itu proses sosialisasi harus dilakukan dengan membantu guru secara tatap muka dan individual. Supervisi klinis sebagai suatu teknik memiliki langkah-langkah tertentu yang perlu mendapat perhatian dalam mengembangkan profesionalitas guru.

Langkah-langkah dalam proses supervisi klinis adalah sebagai berikut:

1. Tahapan pertama dalam proses supervisi klinis adalah tahap pertemuan awal (*preconference*)
Pertemuan awal ini dilakukan sebelum melakukan observasi kelas atau disebut juga dengan istilah tahap pertemuan sebelum observasi (*preobservation conference*). Dalam tahap ini diperlukan identifikasi perhatian utama guru dan menerjemahkannya dalam tingkah laku yang dapat dipahami. Dibutuhkan

hubungan baik antara supervisor dan guru untuk melakukan ini secara efektif (Asmani, 2012:112).

Pertemuan awal dimaksudkan untuk mengembangkan bersama antara supervisor dengan guru tentang kerangka kerja pengamatan kelas. Hasil pertemuan ini adalah kesepakatan kerja antara supervisor dengan guru. Tujuan ini bisa tercapai apabila pada pertemuan awal ini tercipta kerjasama, hubungan kemanusiaan dan komunikasi yang baik antara supervisor dengan guru. Kualitas hubungan yang baik antara supervisor dengan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan proses berikutnya dalam kegiatan model supervisi klinis.

Pada pertemuan awal ini tidak membutuhkan waktu yang lama, kecuali jika guru mempunyai masalah khusus yang membutuhkan diskusi panjang. Pertemuan ini sebaiknya dilakukan di ruangan yang netral misalnya kafetaria tau bisa juga di ruang kelas. Pertemuan di ruang kepala sekolah atau supervisor kemungkinannya akan membuat guru menjadi tidak bebas (Ibrahim, 2009:90).

Secara teknis, ada beberapa kegiatan yang harus dilaksanakan dalam pertemuan awal ini, yaitu:

- a. Menciptakan suasana yang akrab dan terbuka,
- b. Melakukan titik ulang rencana pelajaran serta tujuan pelajaran,
- c. Melakukan titik ulang komponen keterampilan yang akan dilatihkan dan diamati, atau yang dikembangkan.

- d. Memilih dan mengembangkan instrument observasi,
- e. Membicarakan bersama untuk mendapatkan kesepakatan tentang instrument observasi yang dipilih atau yang dikembangkan (Kosasih dan Soetjipto, 2004:249).

2. Tahap Observasi

Tahap kedua pada proses supervisi klinis adalah tahap observasi pengajaran secara sistimatis dan objektif. Dalam tahap ini, guru melatih tingkah laku mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang disepakati dalam pertemuan pendahuluan. Sedangkan supervisor mengamati dan mencatat atau merekam secara objektif, lengkap dan apa adanya dari tingkah laku guru ketika mengajar (Ma'ruf, 2012:113). Langkah-langkah pada tahap observasi adalah:

- a. Persiapan. Baik supervisor maupun guru bersiap-siap untuk melakukan supervisi.
- b. Guru dan supervisor mulai memauki ruang kelas. Guru terus mengajar dan supervisor duduk di kursi belakang kelas mengamati guru mengajar.
- c. Sikap supervisor. Supervisor harus dapat membawa diri sebaik-baiknya dalam melaksanakan supervise di kelas. Supervisor perlu behati-hati melakukan tindakan, baik dalam sikap duduk maupun gerakan-gerakan yang lain.

- d. Cara mengamati. Supervisor ketika melakukan supervisi akan terlebih dahulu mengamati guru yang disupervisi secara teliti.
- e. Mengakhiri supervisi. Pada saat sudah selesai mengajar, guru dan supervisor mengikuti para siswa keluar kelas (Pidarta, 2009:133).

Beberapa teknik yang dianjurkan untuk digunakan dalam proses supervisi klinis adalah:

- a. Selectiv verbatim

Di sini supervisor membuat semacam rekaman tertulis yang biasa disebut dengan verbatim transcript. Transkrip ini bisa ditulis langsung berdasarkan pengamatan dan bisa juga menyalin dari apa yang direkam terlebih dahulu melalui tape recorder.

- b. Rekaman observasional berupa *seating chart*

Di sini supervisor mendokumentasikan perilaku murid-murid sebagaimana mereka berinteraksi dengan seorang guru selama pengajaran berlangsung. Seluruh kompleksitas perilaku dan interaksi dideskripsikan secara bergambar.

- c. *Checklists and timeline coding*

Di sini supervisor mengobservasi dan mengumpulkan data perilaku belajar mengajar. Dalam analisis ini, aktivitas kelas diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu pembicaraan guru, pembicaraan murid, dan tidak ada pembicaraan (Ibrahim, 2009:99).

3. Tahap Pertemuan Balik

Tahap ketiga dalam supervisi klinis adalah tahap peretemuan balikan. "Tahap pertemuan balikan ini dilakukan segera setelah melaksanakan observasi pengajaran, dengan terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap hasil observasi. Tujuan utama menganalisis hasil pengamatan dan memberikan umpan balik adalah menindaklanjuti apa saja yang dilihat oleh supervisor sebagai observer, terhadap proses belajar mengajar (Makawimbang, 2013:35).

Langkah-langkah utama dalam tahap pertemuan balikan ini adalah:

- a. Supervisor memberikan penguatan pada guru tentang proses belajar yang baru dilaksanakan.
- b. Supervisor dan guru memperjelas kontrak yang dilakukan mulai tujuan sampai pelaksanaan evaluasi.
- c. Supervisor menunjukkan hasil observasi berdasarkan format yang disepakati.
- d. Supervisor menanyakan pada guru perasaannya dengan hasil observasi tersebut.
- e. Supervisor meminta pendapat guru tentang penilaian dirinya sendiri.
- f. Supervisor dan guru membuat kesimpulan dan penilaian Bersama.
- g. Supervisor dan guru membuat kontrak pembinaan berikutnya (Masaong, 2013:57).

Pertemuan balikan ini merupakan tahap yang penting untuk mengembangkan perilaku dengan cara memberikan balikan tertentu. Bahkan ini harus deskriptif, spesifik, konkrit, bersifat memotivasi, aktual, dan akurat, sehingga benar-benar bermanfaat guru.

BAB VII

KONSEP EVALUASI PROGRAM SUPERVISI PENDIDIKAN

Wirda, M.Pd
STIKes Muhammadiyah Aceh

A. Pengertian Evaluasi

Evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*evaluation*" yang berarti tindakan atau proses untuk menentukan nilai sesuatu (Arikunto, 1993). "*Evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved*" artinya Evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah dapat di capai. Definisi ini menjelaskan secara langsung bahwa hubungan evaluasi dengan tujuan yaitu untuk mengukur derajat suatu kegiatan, sehingga tujuannya dapat tercapai. Evaluasi juga merupakan proses memahami, memberi arti, mendapatkan dan mengomunikasikan suatu informasi bagi keperluan pengambil keputusan.

Secara umum evaluasi dapat diartikan yaitu sebagai salah proses yang sistematis dalam menentukan suatu nilai (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses yang orang, objek dan yang lainnya) harus sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan ataupun sudah ditentukan. Untuk menentukan suatu nilai harus dengan cara membandingkan kriteria dan evaluator bisa langsung membandingkannya dengan kriteria umum serta dapat

pula melakukan penukaran terhadap sesuatu yang di evaluasikan lalu membandingkan dengan kriteria yang sudah ditentukan (Adaara, 2019)

Dalam evaluasi selalu mengandung proses, dimana prosesnya harus selalu tepat terhadap tipe tujuan yang biasanya dinyatakan dalam bahasa dan juga perilaku. Dikarenakan tidak semua perilaku dapat dinyatakan dengan alat evaluasi yang sama, maka evaluasi menjadi salah satu hal yang sulit dan menantang. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat (1), evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya terhadap peserta didik, lembaga dan program pendidikan (Sukardi, 2011).

Dalam bidang pendidikan evaluasi dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu evaluasi pembelajaran, evaluasi sistem dan evaluasi program. Hal ini merujuk pada pasal 57 ayat 2 yang menyatakan bahwa evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan jalur formal dan normal untuk semua jenjang dan jenis pendidikan (UU, 2003). Evaluasi pembelajaran berkaitan dengan kegiatan dalam ruang lingkup kelas atau dalam ruang lingkup proses belajar dan mengajar. Evaluasi program cakupannya lebih luas, mulai dari evaluasi kurikulum sampai dengan evaluasi program dalam suatu bidang studi. Objek evaluasi diantaranya

kebijakan program, implementasi program, dan evektivitas program (Sukardi, 2015).

B. Pengertian Evaluasi Program

Sebelum kita membahas lebih lanjut tentang Evaluasi Program maka terlebih dahulu kita akan membahas tentang pengertian Program. Ada dua pengertian untuk istilah "program" yaitu secara khusus dan umum. Secara umum Program dapat dimaknai sebagai sebuah perencanaan. Menurut Arikunto (2010) yang menyatakan apabila program langsung dikaitkan dengan evaluasi program. Sehingga program di definisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan orang banyak. Karena program merupakan suatu unit atau suatu kesatuan kegiatan maka dapat dikatakan bahwa program merupakan suatu sistem yang merupakan kumpulan dari sub-sub sistem yang bekerja dalam mencapai suatu tujuan kegiatan dalam sebuah organisasi (Supriyadi, 2011).

Dapat diketahui bahwa satu objek dalam evaluasi adalah program. Program adalah suatu rencana yang melibatkan berbagai unit yang berisi kebijakan dan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Maka evaluasi dapat dilakukan dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mendapatkan informasi mengenai ketercapaian dari pelaksanaan suatu program. Dengan demikiandapat kita pahami bahwa evaluasi program adalah

penerapan prosedur ilmiah yang sistematis untuk menilai rancangannya, selanjutnya menyajikan informasi dalam rangka pengambilan keputusan terhadap implementasi dan efektifitas suatu sistem yang terencana dan berkesinambungan.

Evaluasi program adalah kegiatan untuk mengumpulkan suatu informasi tentang suatu program yang bekerja dan kemudian informasi tersebut dipergunakan untuk menentukan alternatif yang cocok dalam pengambilan keputusan terkait dengan program tersebut. Menurut Wirawan (2011) evaluasi merupakan sebuah riset untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi sedangkan menilainya yaitu dengan melakukan perbandingan menggunakan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai keputusan mengenai objek evaluasi.

Menurut Fernandes (1984) pemikiran secara serius tentang evaluasi program dimulai sekitar tahun delapan puluhan. Sejak tahun 1979-an telah terjadi perkembangan sehubungan dengan konsep-konsep yang berkenaan dengan evaluasi program, sebagai contoh teori yang dikemukakan oleh Cronbach tentang pentingnya sebuah rancangan dalam kegiatan evaluasi program. Makna dari evaluasi program itu sendiri mengalami proses pematangan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Ralph Tyler, yang mengatakan bahwa evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan Pendidikan sudah dapat terealisasi (Tyler, 1950). Definisi yang lebih diterima masyarakat luas dikemukakan oleh dua orang ahli evaluasi

yaitu Cronbach dan Stufflebeam. Mereka mengemukakan bahwa evaluasi adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.

Ronal G Schnee (1977, dalam Gillbert Sax 1975) mengatakan bahwa karena alasan politik dan social evaluator program sering dihadapkan pada sebuah dilemma pertimbangan etis. Dari hasil penelitian Schnee menyimpulkan adanya sebelas isu, yaitu:

1. Otonomi

Isu ini terkait dengan sikap personal yang terlibat dalam program, misalnya guru dan kepala sekolah. Bagaimana mereka tidak terpengaruh dengan keinginan menyanjung program ketika diminta untuk mengevaluasi?

2. Hubungan dengan klien

Isu ini menyangkut evaluator ketika melaksanakan evaluasi harus berkarja sama dengan klien, yaitu orang-orang yang ada di dalam program.

3. Politik dan konteks sosial

Kenyataan politik dan konteks sosial dalam mengevaluasi program evaluator tidak boleh mengabaikan kejadian politik dan sosial, agar hasil kerja evaluasi dapat bermanfaat.

4. Nilai yang dimiliki evaluator

Dalam melaksanakan evaluasi tidak mungkin evaluator dapat melepaskan diri dari nilai-nilai yang dianut dan dijadikan pedoman hidupnya.

5. **Pemilih rancangan dan metodologi**
Untuk memperoleh hasil maksimal dari kerja evaluasi, seyogianya evaluator dapat mempertimbangkan berbagai unsur dan mengadakan kompromi.
6. **Memberikan kensepatan kepada orang lain untuk menelaah (review)**
Rancangan. Alasan untuk mengadakan tilik ulang adalah mengurangi adanya biasa dan pemborosan.
7. **Kejujuran mengakui keterbatasan dan hambatan.**
Laporan eveluasi harus mencantumkan penjelasan tentang hal hal yang dihadapi evaluator sebagai akibat adanya keterbatasan dan hambatan.
8. **Hasil negatif**
Evaluator perlu menyertakan hasil negatif agar data yang dilaporkan Langkah dan bangunan untuk meningkatkan program.
9. **Hasil evaluasi**
Penyebaran hasil mengigat tujuan evaluasi progam adalah mengumpulkan informasi bagi tindak lanjut program maka hasil evaluasi sangat perlu untuk disebarluaskan.
10. **Perlindungan dari pelanggaran**
Program merupakan hasil kebijakan yang diatur oleh peraturan. Oleh karena itu, evaluasi tidak boleh melanggar hal hal yang dilindungi.

11. Penolakan terhadap kontrak

Meskipun evaluasi ini dilaksanakan program berhak menolak evaluator dengan alasan yang tepat.

C. Peranan Evaluasi

Ada beberapa peranan kegiatan evaluasi yang terdapat dalam bidang pendidikan diantaranya yaitu:

1. Terbukanya peluang bagi seorang evaluator yang berguna untuk memperoleh informasi tentang hasil yang sudah di dapat dalam melakukan suatu program pendidikan.
2. Terbukanya kemungkinan untuk dapat diketahui secara relevan dengan program pendidikan yang telah disusun yaitu dengan suatu tujuan yang hendak dicapai.
3. Adanya kemungkinan dalam melakukan usaha perbaikan, penyesuaian dan penyempurnaan program pendidikan, yang di pandang lebih berdaya guna dan berhasil guna, sehingga tujuan yang dicita-citakan akan dapat dicapai dengan hasil yang sebaik-baiknya.

D. Tujuan Evaluasi

Tujuan dari evaluasi sendiri dapat dikelompokkan menjadi dua:

1. Tujuan umum

Secara umum evaluasi pendidikan merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan kualitas, kinerja atau produksi suatu lembaga dalam melaksanakan programnya.

- a. Melalui evaluasi akan diperoleh informasi tentang apa yang akan di capai dan yang mana belum tercapai.
- b. Untuk menghimpun bahan-bahan kerangan yang akan dijadikan sebagai bukti mengenai taraf perkembangan atau taraf kemajuan yang di alami oleh peserta didik, setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, tujuan umum dari evaluasi dalam pendidikan adalah untuk memperoleh data pembuktian, yang akan menjadi petunjuk sampai di mana tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan peserta didik dalam pencapaian tujuan-tujuan kurikuler, setelah mereka menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- c. Untuk mengetahui tingkat efektivitas dari metode-metode pengajaran yang telah dipergunakan dalam proses pembelajaran selama jangka waktu tertentu. Jadi tujuan umum yang kedua dari evaluasi pendidikan adalah untuk mengukur dan menilai sampai di manakah efektivitas mengajar dengan metode-metode mengajar yang telah diterapkan atau dilaksanakan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh peserta didik.

2. Tujuan Khusus

Adapun yang menjadi tujuan khusus dari kegiatan evaluasi pendidikan adalah:

- a. Untung merangsang kegiatan peserta didik dalam menempuh program pendidikan. Tanpa adanya evaluasi maka tidak mungkin timbul kegairahan atau rangsangan maka pada diri peserta didik untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasinya masing-masing.
- b. Untuk mencari dan menemukan faktor-faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan peserta didik dalam mengikuti program pendidikan, sehingga dicari dan ditemukan jalan keluar atau cara-cara perbaikannya.

E. Fungsi Evaluasi

Menurut Daryanto dalam buku *Evaluasi Pendidikan*, evaluasi memiliki beberapa fungsi diantaranya yaitu:

1. Evaluasi berfungsi sebagai selektif

Dengan mengadakan evaluasi seorang guru mempunyai cara untuk mengadakan seleksi terhadap siswanya. Seleksi itu sendiri mempunyai berbagai tujuan, antara lain:

- a. Untuk melihat siswa yang dapat diterima di sekolah tertentu.
- b. Untuk memilih siswa yang dapat naik ke kelas atau tingkat berikutnya.
- c. Untuk memilih siswa yang seharusnya mendapat beasiswa.
- d. Untuk memilih siswa yang sudah berhak meninggalkan sekolah dan sebagainya.

2. Evaluasi berfungsi sebagai diagnostik

Apabila alat yang digunakan dalam evaluasi cukup memenuhi syarat, maka dengan melihat hasilnya, guru akan mengetahui kelemahan siswa. Di samping itu diketahui pula sebab-sebab kelemahan itu. Jadi dengan mengadakan evaluasi, sebenarnya guru melakukan diagnosis kepada siswa tentang kebaikan dan kelemahannya.

3. Evaluasi berfungsi sebagai penempatan

Sistem baru yang kini banyak dipopulerkan di negara Barat adalah sistem belajar sendiri. Belajar sendiri dapat dilakukan dengan cara mempelajari sebuah paket belajar, dilakukan dengan cara mempelajari sebuah paket belajar, baik itu berbentuk modul maupun paket belajar yang lain. Sebagai alasan dari timbulnya sistem ini adalah adanya pengakuan yang besar terhadap kemampuan individual. Setiap siswa sejak lahirnya telah membawa bakat sendiri-sendiri sehingga pelajaran akan lebih efektif apabila disesuaikan dengan pembawaan yang ada.

4. Evaluasi berfungsi sebagai pengukuran keberhasilan

Fungsi keempat dari evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu program berhasil diterapkan. Keberhasilan program ditentukan oleh beberapa faktor yaitu faktor guru, metode mengajar, kurikulum, sarana dan sistem kurikulum.

Secara umum, evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya memiliki tiga macam fungsi pokok, yaitu (1) mengukur kemajuan, (2), menunjang

penyusunan rencana, dan (3) memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali. Seperti yang pernah dikemukakan sebelumnya, evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai, sampai di manakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Apabila tujuan yang telah dirumuskan itu direncanakan untuk dicapai secara bertahap, maka dengan evaluasi yang berkesinambungan dapat di pantau, tahapan manakah yang sudah dapat diselesaikan, tahap manakah yang berjalan dengan mulus, dan tahapan mana pula yang mengalami kendala dalam pelaksanaannya.

Dalam melakukan evaluasi sekurang-kurangnya ada dua macam kemungkiann yang diperoleh, yaitu:

- a. Hasil evaluasi itu ternyata menggembirakan, sehingga dapat memberikan rasa lega bagi evaluator, sebab tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan.
- b. Hasil evaluasi itu ternyata tidak menggembirakan atau bahkan mengkhawatirkan, dengan alasan bahwa berdasarkan hasil evaluasi ternyata dijumpai adanya penyimpangan, hambatan atau kendala, sehingga mengaruskan evaluator untuk bersikap waspada. Ia perlu memikirkan dan melakukan pengkajian ulang terhadap rencana yang telah disusun., atau mengubah dan memperbaiki cara pelaksanaannya.

Berdasarkan data hasil evaluasi yang telah dilakukan maka untuk selanjutnya akan di cari metode-metode lain yang di pandang lebih tepat dan lebih sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan. Sudah barang tentu perubahan-

perubahan itu membawa konsekuensi berupa perencanaan ulang (*re-planning*) atau perencanaan baru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa evaluasi itu memiliki fungsi yaitu sebagai penunjang penyusunan rencana.

Evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan, akan membuka peluang bagi evaluator untuk membuat perkiraan (*estimations*), apakah tujuan yang telah dirumuskan akan dapat dicapai pada waktu yang telah ditentukan atautkah tidak. Apabila berdasarkan hasil data evaluasi itu diperkirakan bahwa tujuan tidak dapat dicapai sesuai dengan rencana, maka evaluator akan berusaha untuk mencari dan menemukan faktor-faktor penyebabnya, serta mencari dan menemukan jalan keluar atau cara mengatasinya. Sesuai dengan hasil evaluasi para evaluator sangat memungkinkan untuk mengadakan perubahan-perubahan, penyempurnaan serta perbaikan, baik perbaikan yang menyangkut organisasi, tata kerja dan bahkan mungkin juga perbaikan terhadap tujuan organisasi itu sendiri. Jadi kegiatan evaluasi pada dasarnya juga dimaksud untuk melakukan perbaikan atau penyempurnaan usaha. Perbaikan usaha tanpa dilalui oleh kegiatan evaluasi adalah tidak mungkin disebabkan untuk mengadakan perbaikan terlebih dahulu harus diketahui apa yang seharusnya diperbaiki dan mengapa hal itu perlu di perbaiki.

Fungsi evaluasi secara khusus dalam dunia pendidikan dapat dilihat dari tiga segi, yaitu: (1) segi psikologis, (2) segi didaktik, dan (3) segi administratif. Secara psikologi, kegiatan evaluasi dalam bidang pendidikan di sekolah dapat disoroti dari dua sisi, yaitu dari sisi peserta didik dan dari

sisi pendidik. Bagi peserta didik, evaluasi pendidikan secara psikologis akan memberikan pedoman atau pegangan batin kepada mereka yang mengenal kapasitas dari status dirinya masing-masing di tengah-tengah kelompok atau kelasnya. Dengan dilakukannya evaluasi terhadap hasil belajar siswa misalnya, maka para siswa akan mengetahui apakah dirinya termasuk siswa yang berkemampuan tinggi, berkemampuan rata-rata, ataukah kemampuan rendah. Demikian pula dengan dilakukan evaluasi hasil belajar tersebut maka para siswa yang bersangkutan akan menjadi tahu atau mengerti, dimakah posisi dirinya ditengah-tengah teman-temannya. Apakah ia termasuk siswa kelompok atas (pandai), kelompok tengah (sedang/biasa-biasa saja), atau termasuk dalam kelompok bawah.

Bagi pendidik, evaluasi pendidikan akan memberikan kepastian atau ketetapan hati kepada diri pendidik tersebut, sudah sejauh manakah kiranya usaha telah dilakukan selama ini telah membawa hasil, sehingga ia secara psikologis memiliki pedoman atau pegangan batin yang pasti guna menentukan langkah-langkah apa saja yang dipandang perlu dilakukan selanjutnya. Sebaiknya, apabila hasil-hasil belajar siswa ternyata tidak menggembirakan, maka pendidik (baik guru, dosen dan lain-lain) akan berusaha melakukan perbaikan-perbaikan dan menyempurnaan sehingga hasil belajar siswa menjadi lebih baik.

F. Model Pendekatan dan Konsep Evaluasi

Perkembangan monografi Evaluasi program lebih banyak menggunakan terminology atau pendekatan

(*Approach*) dari pada model evaluasi, karena lebih mencakup bagian yang luas untuk menutupi kesalahan dalam praktek penerapan suatu model evaluasi. Beberapa penulis dari pendekatan evaluasi mengatakan bahwa terminology model terlalu menuntut penerapan ide-ide yang di publikasikan oleh penemunya.

Pendekatan evaluasi program diklasifikasi menjadi empat kategori:

1. Kategori pertama meliputi pendekatan yang mempromosikan temuan yang tidak valid atau lengkap, disebut sebagai *Pseudo Evaluations*.
2. Kategori berorientasi pada *Methodologies* disebut sebagai pendekatan *Methods Oriented*.
3. Kategori pendekatan yang menekankan kebutuhan untuk menilai sepenuhnya kelebihan dan kelayakan program disebut *Improvement/Accountability-Oriented Evaluation Approaches*.
4. Kategori pendekatan berdasarkan agenda sosial dan hukum disebut dengan *Social Agenda/ Advocacy Approaches*.

5. *Pseudo Evaluations* (Evaluasi Semu)

Pseudo Evaluations sering termotivasi oleh tujuan politik. Misalnya, orang yang memegang atau mencari otoritas dapat mengklaim tentang prestasi mereka dan kesalahan lawan yang merusak informasi atau menyembunyikannya. Pendekatan ini disajikan untuk melakukan manipulasi hasil evaluasi agar dapat digunakan oleh orang-orang berkuasa untuk menyesatkan

konstituen atau untuk mendapatkan dan mempertahankan keuntungan yang tidak adil atas orang lain terutama untuk mempertahankan keuntungan yang tidak adil atas orang lain terutama mereka yang tidak memiliki kekuasaan. Jika evaluator menyetujui dukungan *Pseudoevaluations*, maka akan mereka membantu dan mendukung ketidakadilan, menyesatkan pengambilan keputusan, menimbulkan tingkat kepercayaan yang rendah di layanan evaluasi dan mendiskreditkan evaluasi profesi. Dapat diidentifikasi terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk *Pseudoevaluations* yaitu:

a. *Public Relations- Inspired Studies*

Pendekatan ini bertujuan untuk menggunakan data dalam meyakinkan mereka yang berkepentingan bahwa program berfungsi dan efektif. Pendekatan public relations dapat memenuhi standar untuk menangani semua keingintahuan public yang gagal mendapatkan informasi yang sah, karena biasanya evaluasi bertujuan untuk menyajikan kekuatan sebuah program. Tujuan penelitian evaluasi jenis ini adalah untuk membantu para pemimpin program atau personil humas memproyeksikan, meyakinkan dan citra publik yang positif untuk sebuah program meskipun sebenarnya program berdampak negatif.

b. *Politically Contolled Studies*

Pendekatan ini dilarang untuk dilakukan jika evaluator atau klien melakukan hal-hal: (a) menahan set lengkap hasil evaluasi dari pihak-pihak yang memiliki hak-hak hukum untuk melihat temuan. (b) membatalkan

persetujuan mereka sebelum sepenuhnya mengungkapkan temuan evaluasi. (c) terdapat pesan bias karena melaporkan hanya bagian dari temuan. Jika dan ketika klien atau evaluator melanggar perjanjian tertulis yang resmi untuk menyebarkan temuan atau hukum yang berlaku, maka pihak lain memiliki hak untuk mengambil tindakan yang tepat.

6. *Methods Oriented* (pendekatan yang berorientasi pada Metode)

Pendekatan ini biasanya menggunakan metode-metode tertentu, pendekatan ini juga biasanya terdiri dari pendekatan-pendekatan antara lain:

a. Objectives Based Studies Approach (Pendekatan Berbasis Tujuan).

Pendekatan studi berbasis tujuan untuk menentukan apakah tujuan program telah tercapai. Pengguna pendekatan ini adalah pengembang program sponsor, dan pimpinan yang ingin mengetahui sejauh mana masing-masing tujuan yang dinyatakan telah tercapai. Tujuan dapat diamankan oleh klien yang dirumuskan oleh evaluator atau ditentukan oleh penyedia layanan evaluasi. Evaluasi ini biasa memiliki tujuan yang berorientasi untuk melakukan studi internal dalam pengembangan kurikulum atau program lain.

b. Accountability Particularly Payment by Results Studies

Akuntabilitas dengan pendekatan hasil adalah pendekatan berorientasi pertanyaan dan biasanya terjadinya penyempitan pada pertanyaan yang

berhubungan dengan hasil. Berbeda dengan tujuan berbasis studi yang juga fokus pada studi hasil serta akuntabilitas menekankan pentingnya memperoleh perspektif eksternal yang berimbang dengan perspektif eksternal yang berimbang dengan perspektif internal. Tujuan penelitian evaluasi ini adalah untuk memberikan informasi pada konstituen dengan akurasi yang akurat yang hasilnya terutama positif.

c. *Objective Testing Program*

Tes objektif diberikan setiap tahun oleh sekolah di kabupaten setempat atau departemen pendidikan suatu negara untuk menginformasikan kepada siswa, orang tua, pendidik dan masyarakat luas tentang prestasi anak-anak dan juga remaja. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai prestasi siswa dan kelompok siswa dibandingkan dengan norma-norma atau standar. Biasanya, tes yang diberikan kepada semua siswa tingkat kelas yang dipilih.

d. *Outcome Evaluations as Value- Added Assesment*

Evaluasi hasil sebagai Assesment pertambahan nilai merupakan pendekatan yang sistematis dilakukan berulang kali untuk melakukan penilaian terhadap nilai tambah yang terjadi, ditambah dengan hirarti analisis skor selisih untuk kasus khusus dari penggunaan pengujian standar dalam mengevaluasi efek dari program dan kebijakan. Penekanannya sering dilakukan pada pengujian atau menilai kesuksesan kelompok untuk menganalisis trend an pengaruh dari berbagai bagian komponen dalam sistem pendidikan.

Tujuan hasil dari evaluasi sistem penilaian nilai tambah adalah untuk memberikan arah bagi kebijakan, akuntabilitas kepada konstituen dan umpan balik untuk meningkatkan program dan layanan.

e. *Performance Testing*

Pendekatan pengujian kinerja dikenal pada tahun 1990-an, upaya besar dilakukan untuk mengimbangi keterbatasan kekhususan dari hasil tes pilihan ganda dengan menggunakan kinerja atau tindakan perguruan tinggi untuk menunjukkan prestasi mereka dengan menunjukkan respon otentik untuk tugas evaluasi. Tujuan utama dari kinerja tugas adalah untuk membandingkan kinerja siswa dan kelompok individu siswa untuk model kinerja pada tugas-tugas.

f. *Experimental Studies*

Evaluasi dengan menggunakan eksperimen terkontrol, evaluator program menetapkan secara acak penerima manfaat seperti kelompok mahasiswa atau organisasi. Terdapat dua kelompok yakni kelompok eksperimen dan kelompok control, dan untuk kelompok eksperimen akan menerima perlakuan khusus sedangkan kelompok control tidak menerima perlakuan khusus.

g. *Management Information System*

Sistem ini memiliki pendekatan yang dikendalikan oleh kekuatan politik organisasi, kecuali bahwa pimpinan organisasi melaporkan informasi yang diperlukan dalam program mereka dan memasok pemangku kepentingan dengan informasi yang

diperlukan untuk memenagkan keuntungan politik. Pendekatan manajemen informasi juga berorientasi pada pendekatan keputusan akuntabilitas yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan mempertahankan prestasi dan kelayakan organisasi. Evaluasi berbasis metode dengan pendekatan ini tidak cocok untuk menilai kompleksitas proses pendidikan.

h. *Benefit Cost Analysis Approach*

Pendekatan analisis biaya dan manfaat sebagaimana diterapkan pada evaluasi program adalah serangkaian prosedur yang dilakukan sebagian besar dengan analisis statistika (kuantitatif) yang digunakan untuk memahami sepenuhnya tentang biaya program dan untuk menentukan serta menilai investasi, tujuan yang dicapai dan manfaat sosial yang lebih luas dari program yang telah dilakukan. Pendekatan analisis manfaat biaya untuk evaluasi program disusun dalam tiga tingkatan prosedur: (1) analisis biaya input program, (2) analisis efektifitas biaya, (3) analisis manfaat biaya.

i. *Clarification Hearing*

Pendekatan klarifikasi peradilan adalah salah satu label untuk pendekatan yudisial dalam evaluasi program. Pendekatan ini pada dasarnya menempatkan program secara hokum dan kelembagaan. Evaluator memainkan peran kompetitif dalam menerapkan alasan suatu program berhasil, telah gagal atau masih layak untuk dipertahankan dengan alasan-alasan. Tujuan utama dari pendekatan peradilan adalah untuk memastikan

bahwa evaluasi ini dapat menerima bukti yang seimbang pada kekuatan dan sebuah program.

j. *Case Study Evaluations*

Studi kasus evaluasi dalam evaluasi program adalah evaluasi yang didasarkan pada suatu focus yang di deskripsikan secara mendalam analisis kualitatif, dan sintetis dari program tertentu. Para peneliti tidak mengontrol program dengan cara apapun. Sebaiknya mereka melihat program seperti apa adanya yang terjadi atau karena sesuatu yang terjadi di masa lalu. Tujuan utama dari evaluasi program dengan pendekatan studi kasus adalah untuk memberikan stakeholder kepada masyarakat tentang penjelasan tentang pemberian kekuasaan, penyelidikan yang lebih mendalam, serta program dapat terdokumentasi dengan baik.

k. *Program Theory Based Evaluation*

Evaluasi program berdasarkan teori yang memiliki prosedur, (1) dikembangkan dalam jenis program tertentu dan bagaimana suatu program yang sama beroperasi untuk menghasilkan tujuan yang baik, (2) melakukan pendekatan teori pada tahap awal dalam konteks evaluasi program tertentu. Tujuan utama dari pendekatan evaluasi program berbasis teori adalah agar dapat menentukan sejauh mana program dapat berhasil atau gagal secara teoritis dan kemudian memberikan arahan untuk perbaikan program.

l. *Mixed Methods Studies*

Pendekatan dengan metode campuran dalam upaya untuk menyelesaikan berdebatan lama mengenai

apakah evaluasi program harus dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan utama dari pendekatan metode campuran ini adalah untuk memberikan arah dalam meningkatkan program karena perkembangan program dan kemudian untuk menilai efektivitas program dengan waktu yang lebih panjang.

7. *Improvement/ Accountability Oriented Evaluation Approaches*

Pada pendekatan yang ketiga yaitu menekankan kebutuhan untuk menilai sepenuhnya tentang kelebihan dan kelayakan program. Pendekatan ini lebih luas dan mencari kelengkapan dalam mempertimbangkan berbagai pertanyaan dan kriteria yang diperlukan untuk menilai suatu program. Seringkali mereka menetapkan kebutuhan stakeholder program sebagai kriteria dasar untuk menilai kelebihan kelayakan program. Evaluator mencari semua hasil yang relevan secara objektif menganggap suatu yang mendasari secara realitas dalam mencari jawaban yang tepat atas pertanyaan dari evaluasi. Dalam penilaian biasanya menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Secara umum pendekatan terkait dengan definisi dan uraian berdasarkan fakta dan data berdasarkan catatan yang didapat dari evaluasi. Pendekatan diberi label keputusan/ Akuntabilitas, Consumer Orientasi dan akreditasi. Pada pendekatan ketiga ini masing-masing menekankan perbaikan dalam pelayanan dalam mengambil keputusan dalam semua program, sehingga membantu konsumen dalam melakukan penelitian serta bersaing dengan lembaga lain.

8. *Advocacy Approaches/ Sosial Agenda*

Pendekatan Agenda sosial diarahkan untuk membuat perbedaan dalam masyarakat melalui evaluasi program. Pendekatan ini berusaha untuk memastikan bahwa semua segmen masyarakat memiliki akses yang sama terhadap kesempatan jasa pendidikan dan pelayanan sosial. Pendekatan keempat ini di set menggunakan perspektif pemangku kepentingan serta ahli dalam karakterisasi, menyelidiki dan menilai program.

Model evaluasi muncul karena adanya usaha eksplanasi secara kontinu yang diturunkan dari perkembangan pengukuran dan keinginan manusia untuk berusaha menerapkan prinsip-prinsip evaluasi pada cakupan yang lebih abstrak termasuk pada bidang ilmu Pendidikan, perilaku dan seni. Minimal ada lima model yang dapat dikembangkan sebagai acuan perkembangan model evaluasi saat ini. Kelima model tersebut di antaranya adalah model Tyler, sumatif-formatif, *Countenance*, CIIP dan *Connaisance*, yang akan diuraikan sebagai berikut.

BAB VIII

KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN PENGAWAS SEKOLAH

Reni Septrisia, M.Pd
STAIN Mandailing Natal, Sumatera Utara

A. Pengertian Kompetensi

Kompetensi sangat diperlukan dalam seseorang melaksanakan pekerjaannya. Secara umum kompetensi adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi diantaranya adalah:

1. Stephen Robbin

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

2. Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (2003:212), arti kompetensi adalah suatu karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, yang dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak.

3. Sedarmayanti

Menurut Sedarmayanti, pengertian kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya.

4. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara

Menurut Mangkunegara, pengertian kompetensi adalah suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

5. UU No. 13 Tahun 2003

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin dan manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan disegala bidang kehidupan. Kapasitas intelektual, emosional, spiritual dan social kepala sekolah berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya. Kedalaman ilmu, keluasan pikiran, kewibawaan dan relasi komunikasinya membawa perubahan signifikan dalam manajemen sekolah.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus menerus mematangkan intelektual, emosional, spiritual dan sosialnya. Meneruskan jenjang yang lebih tinggi, aktif dalam forum diskusi, intens dalam organisasi sosial, dan rajin beribadah adalah keniscayaan bagi kepala sekolah agar kepemimpinannya sukses lahir batim. Artinya, kepemimpinannya tidak hanya membawa perubahan formal struktural, tapi kultural yang membekas dalam perilaku seseorang.

Menurut Dr. E. Mulyasa, kepala sekolah harus mampu meningkatkan produktivitas sekolah. Produktivits dapat dilihat dari output pendidikan yang berupa suasana pendidikan. Prestasi dapat dilihat dari masukan yang merata, jumlah tamatan yang banya, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi, dan dari sisi ekonomi yang berupa penyelenggaraan penghasilan. Sedangkan proses atau suasana tampak dalam kegairahan belajar, semangat kerja yang tinggi, serta kepercayaan dari berbagai pihak. Dengan ditingkatkannya mutu pendidikan, diharapkan

lulusan akan lebih mampu menjadi tenaga kependidikan yang dapat mengemban tugasnya dengan baik.

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, disertai dengan pendidikan dan keterampilan yang sesuai akan mendorong kemajuan setiap usaha, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan. Baik perorangan, kelompok, maupun nasional. Peran setiap variabel terhadap tingkat serta naik turunnya produktivitas tidak tetap, melainkan dinamis.

2. Tugas Kepala Sekolah

Adapun tugas Kepala Sekolah bisa kita lihat diantaranya:

- a. Menyusun Program Kerja
 - 1) Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi sekolah.
 - 2) Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan misi sekolah.
 - 3) Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan tujuan sekolah.
 - 4) Membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS)
 - 5) Membuat rencana program induksi
- b. Pelaksanaan Rencana Kerja
 - 1) Menyusun pedoman kerja
 - 2) Menyusun struktur organisasi sekolah.
 - 3) Menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan sekolah per semester dan per tahun

- 4) Menyusun pengelolaan kesiswaan yang meliputi: melaksanakan penerimaan peserta didik baru, memberikan layanan konseling kepada peserta didik, melaksanakan kegiatan ekstra kulikuler untuk para peserta didik
 - 5) Menyusun K.13, kalender pendidikan dan kegiatan pembelajaran.
 - 6) Mengelola pendidik dan tenaga kependidikan
 - 7) Mengelola sarana prasarana
 - 8) Membimbing guru pemula
 - 9) Mengelola keuangan pembiayaan
 - 10) Mengelola budaya dan lingkungan sekolah
 - 11) Memberdayakan peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah
 - 12) Melaksanakan program induksi
- c. Supervisi dan Evaluasi
- 1) Menyusun program supervise
 - 2) Melaksanakan program supervise
 - 3) Melaksanakan evaluasi diri sekolah (EDS)
 - 4) Melaksanakan evaluasi dan pengembangan K.13
 - 5) Mengevaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan
 - 6) Menyiapkan kelengkapan akreditasi sekolah

C. Pengawas Sekolah

1. Pengertian Pengawas Sekolah

“Pengawas” adalah orang yang melakukan pengamatan dengan melihat secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan “sekolah” adalah lembaga atau tempat diselenggarakannya kegiatan belajar mengajar. Sehingga “pengawas sekolah” dapat diartikan: orang yang mengamati dengan melihat secara langsung ataupun tidak langsung sebuah lembaga atau tempat diselenggarakannya kegiatan belajar mengajar. Dan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor: 74 tahun 2008 disebutkan bahwa “pengawas sekolah” adalah guru pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan pengawas sekolah. Kemudian di dalam Permen PAN & RB No. 21 Tahun 2010 Pasal 4 disebutkan “pengawas sekolah” merupakan Pejabat Karier yang hanya dapat di duduki oleh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Dari pengertian di atas, sudah jelas yang dimaksud dengan pengawas sekolah. Bahwa pengawas sekolah adalah sebuah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seorang pegawai negeri sipil dari guru. Pengawas sekolah merupakan guru pegawai negeri yang diangkat oleh pejabat yang berwenang yang nantinya akan melakukan pengamatan dengan melihat baik secara langsung atau tidak terhadap objek yang diawasi yaitu; sekolah yang merupakan lembaga penyelenggara pendidikan.

2. Ruang Lingkup dan Tugas Pengawas

Sesuai dengan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 21 Tahun 2010 Pasal 5 disebutkan Tugas Pokok Pengawas Sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantuan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Berdasarkan Permen Pan & RB tersebut di atas, lingkup tugas pengawas sekolah meliputi:

- a. Pengawasan akademik, mencakup antara lain:
 - 1) Pembinaan guru.
 - 2) Pemantauan pelaksanaan standar nasional pendidikan di sekolah terdiri atas: Standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses, standar penilaian pendidikan
 - 3) Penilaian kinerja guru
 - 4) Pembimbingan dan pelatihan profesional guru.
 - 5) Penilaian Kinerja Guru Pemula dalam program Induksi Guru Pemula (berkaitan dengan pemberlakuan Permenpan nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
 - 6) Pengawasan pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula

- b. Pengawasan manajerial, mencakup antara lain;
 - 1) Pembinaan Kepala sekolah
 - 2) Pemantauan pelaksanaan standard nasional pendidikan yang terdiri atas: standard pendidik dan tenaga kependidikan, standard pengelolaan, standard sarana dan prasana, serta standard pembiayaan
 - 3) Penilaian kinerja kepala sekolah

Pembinaan guru dalam pengawasan akademik meliputi pemantauan dan penilaian terhadap kemampuan profesional guru yang mencakup:

- c. Kemampuan guru dalam pelajaran/kelas dalam merencanakan pembelajaran melalui penyusunan silabus dan RPP atau guru BP (konselor) menyusun perencanaan pembimbingan dan konseling.
- d. Kemampuan guru BP dalam pelaksanaan pembimbingan dan melaksanakan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif termasuk penggunaan media pembelajaran yang relevan.
- e. Kemampuan guru/pembimbing dan konseling dalam menilai proses dan hasil pembelajaran/pembimbingan dengan menggunakan teknik penilaian yang relevan.
- f. Kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik dalam Proses pembelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan yang terkait intra kurikuler (pembelajaran remedial dan pengayaan), dan ekstra kurikuler.

- g. Peningkatan kemampuan guru Bimbingan dan Konseling yang terkait dengan pengembangan diri peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan potensi, bakat, minat, dan kepribadian peserta didik di sekolah.

Pengawasan manajerial merupakan fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan sekolah yang meliputi: perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumber daya tenaga kependidikan dan sumberdaya lainnya. Dalam tugasnya sebagai pengawas manajerial, pengawas sekolah memiliki fungsi sebagai:

- a. Fasilitator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen sekolah
- b. Asesor dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta menganalisis potensi sekolah
- c. Informan pengembangan mutu sekolah
- d. Evaluator terhadap hasil pengawasan.

D. Kompetensi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah

1. Kompetensi Kepala Sekolah

Manajemen berbasis sekolah membutuhkan kepala sekolah yang kompeten dan profesional. Manajer yang hebat, sukses dalam menjalankan amanahnya selalu meningkatkan kemampuan dirinya untuk mendukung tugas dan kewajibannya dalam memimpin. Adapun yang harus dimiliki diantaranya adalah:

- a. Kepribadian
- b. Manajerial
- c. Kewirausahaan
- d. Supervisi
- e. Sosial
- f. Paedagogis
- g. Professional

Kepala sekolah merupakan jabatan strategis yang tidak semua orang akan mampu mengembannya. Keterampilan dan kecekatan dalam memimpin sebuah sekolah menjadi kunci dalam menentukan kemajuan dan kesuksesan sebuah sekolah sebagai lembaga pendidikan.

Harus diakui bahwa semua guru dapat mengemban tugas tambahan lain seperti menjadi wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, kepala bengkel, kepala program keahlian, wali kelas, pembina ekstra kurikuler, dan juga tugas tambahan lain, tetapi tidak semua guru mempunyai kemampuan dan kesanggupan dalam mengemban tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

Untuk mengemban tugas tambahan sebagai kepala sekolah maka guru harus mempunyai kemampuan dan kapasitas intelektual, emosional, spiritual dan sosial. Kemampuan-kemampuan tersebut akan sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya. Sementara, kedalaman ilmu, keluasan pikiran, kewibawaan dan relasi komunikasinya akan membawa membawa perubahan signifikan dalam manajemen sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus menerus meningkatkan kompetensinya dari hari ke hari dan dari waktu ke waktu agar tetap dapat mengimbangi perubahan-perubahan yang ada, sehingga kepala sekolah akan menjadi motor penggerak bagi program-program kerja yang strategis dalam rangka meningkatkan dan memajukan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Seorang kepala sekolah juga harus mampu untuk berkomunikasi dengan baik dan aktif dalam forum diskusi, seminar, workshop dan bentuk-bentuk diklat lainnya, intens dalam organisasi sosial, dan rajin beribadah sebagai identitas kompetensi kepemimpinannya baik secara formal struktural maupun perilaku yang melekat pada dirinya sebagai seorang pemimpin ditingkat sekolah.

Oleh sebab itu, ada 5 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh kepala sekolah bila ingin tetap menjaga kualitas sekolahnya tetap berjalan baik serta peningkatan kualitas peserta didik pada sekolah yang dipimpinnya. Adapun 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dari dimensi kompetensi kepribadian berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.

- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.

Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Kepribadian bukan hanya tentang pesona, sikap positif terhadap hidup, wajah yang tersenyum, tetapi kepribadian juga merupakan suatu konsep dinamis yang menggambarkan pertumbuhan dan pengembangan dari system psikologis keseluruhan dari seseorang.

b. Kompetensi Manajerial

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dari dimensi kompetensi manajerial berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.

- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di ekolah/madrasah.

- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan, pengembangan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, kepemimpinan sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dari dimensi kompetensi kewirausahaan berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Kompetensi kewirausahaan menjadi sangat penting buat kepala sekolah karena kompetensi ini berkaitan dengan tantangan persaingan antar sekolah dimasa mendatang. Di zaman globalisasi dan era milenial yang saat ini sedang berlangsung, sekolah-sekolah di Indonesia tidak hanya berkompetisi dengan sekolah-sekolah luar negeri seperti Singapura, Malaysia dan Australia saja.

Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah merupakan perilaku, yang mencakup pengambilan inisiatif, mengorganisasi dan mereorganisasi mekanisme sosial dan ekonomi terhadap sumber dan situasi ke dalam praktek, dan penerimaan resiko kegagalan. Berwirausaha disekolah berarti memadukan kepribadian, peluang, keuangan, dan sumber daya yang ada di lingkungan sekolahan guna mengambil keuntungan.

a. Kompetensi Supervisi

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dari dimensi kompetensi supervisi berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama dalam semua kegiatan sekolah dituntut agar dapat menyelenggarakan pendidikan secara baik dan produktif. Persoalannya adalah bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut kepala sekolah tidak mungkin melaksanakan seluruh kegiatan sendiri, oleh karena itu ada pendelegasian kepada guru maupun staff, untuk memastikan bahwa pendelegasian tugas itu dilaksanakan secara tepat waktu dengan cara yang tepat atau tidak maka diperlukanlah supervisi yaitu menyelia pekerjaan orang lain.

Supervisi akan dapat berjalan dengan baik jika staff, peserta didik, dan orang tua memandang kepala sekolah memiliki kompetensi untuk melakukan kegiatan supervisi terhadap mereka. Dalam hal

ini seorang kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi dengan melakukan tindakan kunjungan kelas, berbicara dengan guru, peserta didik, orang tua, mengikuti perkembangan masyarakat sekolah, orang-orang dan peristiwa yang terjadi dalam rangka memenuhi tanggungjawab dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Kompetensi supervisi kepala sekolah mencakup:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan tehnik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademis terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Supervisi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah kepada para guru adalah supervisi pengajaran, yang perlu diarahkan pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk dapat berkembang secara profesional . Proses belajar mengajar perlu dilakukan supervisi dengan tujuan:

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.
- 2) Memadukan perbaikan pengajaran secara relatif menjadi lebih sempurna dan mantap yang berarti memberi dukungan langsung kepada guru dalam rangka mencapai tingkat kompetensi yang disyaratkan.

b. Meningkatkan kualitas dan kemampuan guru.

Apabila kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi dengan cara yang tidak tepat maka akan berdampak pada kemandekan kinerja guru, sebaliknya ketepatan pelaksanaan supervisi yang bersifat teknis akan meningkatkan kinerja guru. Sedangkan tingkat kinerja guru dalam hubungannya dengan supervisi ditentukan oleh situasi proses belajar mengajar yang lebih baik, meningkatnya kemampuan mengatasi permasalahan tugas dilapangan secara profesional, pelaksanaan supervisi yang demokratis, sistematis, konstruktif, kreatif, kooperatif dan terus menerus akan berjalan dengan baik. Konsep supervisi pengajaran terbagi dua, yaitu supervisi kelas dan supervisi klinis. Supervisi kelas dimaksudkan sebagai upaya untuk mengidentifikasi permasalahan pembelajaran yang terjadi dalam kelas dan menyusun alternatif pemecahannya. Supervisi klinis merupakan layanan profesional dari kepala sekolah dan pengawas karena adanya masalah yang belum terselesaikan dalam pelaksanaan supervisi kelas. Supervisi kelas bersifat top-down, artinya perbaikan pengajaran ditentukan oleh supervisor, sedangkan supervisi klinis bersifat bottom-up, yaitu kebutuhan program ditentukan oleh persoalan-persoalan otentik yang dialami guru.

Pengawasan pendidikan adalah kedudukan yang strategis dan penting dalam peningkatan mutu proses belajar mengajar. Dengan demikian para supervisor pendidikan (dalam hal ini kepala

sekolah dan pengawas) harus memiliki kemampuan profesional yang handal dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran, kemampuan profesional pengawas diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembinaan guru di sekolah.

Di sisi lain, masalah peningkatan kualitas pembinaan guru di sekolah pada hakekatnya berkaitan dengan peranan supervisor dalam memberikan bantuan dan pelayanan profesional bagi guru-guru agar mereka lebih mampu melaksanakan tugas pokoknya. Kualitas kinerja supervisor sekolah perlu dilandasi dengan peningkatan kemampuan supervisi para pengawas dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggungjawab.

Dalam konteks profesi pendidikan, khususnya profesi mengajar, mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru. Karena itu supervisi kelas berkepentingan dengan upaya peningkatan kemampuan profesional guru yang berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Dengan demikian fungsi supervisi kelas adalah salah satu mekanisme untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam upaya mewujudkan proses belajar peserta didik yang lebih baik melalui cara mengajar yang lebih baik pula.

c. Kompetensi sosial

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dari dimensi kompetensi sosial berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007

tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Kompetensi sosial kepala sekolah adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, baik dengan peserta didik, guru, orang tua/wali, dan masyarakat sekitar, sehingga seorang yang memiliki kompetensi sosial akan nampak menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif, dan kooperatif. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi, dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain, serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain di sekelilingnya.

Kompetensi sosial menjadi sangat penting bagi kepala sekolah karena dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah harus:

- 1) Terampil bekerjasama dengan orang lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah, yang masuk dalam kategori ini adalah bekerjasama dengan atasan, guru dan staff, siswa, sekolah lain serta instansi lain

- 2) Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat, indikatornya adalah mampu berperan aktif dalam kegiatan informal, organisasi kemasyarakatan, keagamaan, kesenian, olahraga.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain, indikatornya antara lain berperan sebagai problem finder dilingkungan sekolah, kreatif dan mampu menawarkan solusi, melibatkan tokoh agama, masyarakat dan pemerintahan, bersikap obyektif/tidak memihak dalam menyelesaikan konflik internal, mampu bersikap simpatik/tenggang rasa terhadap orang lain dan mampu bersikap empati kepada orang lain.

Sebenarnya, peran penting kompetensi sosial ini terletak pada peran pribadi kepala sekolah yang hidup ditengah masyarakat untuk berbaaur dengan masyarakat. Untuk itu seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berbaaur dengan msasyarakat, kemampuan ini meliputi kemampuan berbaaur secara santun, luwes dengan masyarakat, dapat melalui kegiatan oleh raga, keagamaan, dan kepemudaan, kesenian dan budaya. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh kepala sekolah selain sebagai kepala maupun sebagai guru.

Pada sisi lain realitas peran dan kiprah seorang kepala sekolah dinilai dan diamati baik oleh guru, anak didik, teman sejawat, dan atasannya maupun oleh masyarakat. Bahkan tidak jarang juga kebaikan dan kekurangan kepala sekolah dibicarakan oleh

masyarakat secara luas, oleh karena itu penting bagi seorang kepala sekolah untuk meminta pendapat baik dari guru, karyawan, siswa maupun teman sejawat tentang penampilannya sehari-hari baik di sekolah, di masyarakat dan segera memanfaatkan pendapat/kritik untuk memperbaiki dirinya sebagai kepala sekolah.

2. Kompetensi Pengawas Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa seorang pengawas harus memiliki 6 (enam) kompetensi minimal, yaitu kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan serta kompetensi sosial. Kondisi di lapangan saat ini tentu saja masih banyak pengawas sekolah/ madrasah yang belum menguasai keenam dimensi kompetensi tersebut dengan baik. Survei yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan pada Tahun 2008 terhadap para pengawas di suatu kabupaten (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008: 6) menunjukkan bahwa para pengawas memiliki kelemahan dalam kompetensi supervisi akademik, evaluasi pendidikan, dan penelitian dan pengembangan. Sosialisasi dan pelatihan yang selama ini biasa dilaksanakan dipandang kurang memadai untuk menjangkau keseluruhan pengawas dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, karena terbatasnya waktu maka intensitas dan kedalaman penguasaan materi kurang dapat dicapai dengan kedua strategi ini.

Cakupan dimensi kompetensi pengawas yang terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12

Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Dalam peraturan tersebut terdapat enam dimensi kompetensi, yaitu: kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan kompetensi sosial. Setiap dimensi kompetensi memiliki sub-sub sebagai kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang pengawas. Secara rinci kompetensi-kompetensi dasar tersebut adalah sebagai berikut.

a. Dimensi Kompetensi Kepribadian

- 1) Memiliki tanggungjawab sebagai pengawas satuan pendidikan.
- 2) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya.
- 3) Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal yang baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya.
- 4) Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.

b. Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial

- 1) Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
- 2) Menyusun program kepengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan dan program pendidikan di sekolah.

- 3) Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
 - 4) Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah.
 - 5) Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
 - 6) Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah.
 - 7) Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.
 - 8) Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.
- c. Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik
- 1) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
 - 2) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang

pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

- 3) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- 4) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/ teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 5) Membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 6) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- 7) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

- 8) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
- d. Kompetensi Evaluasi Pendidikan
- 1) Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dalam bidang pengembangan di TK/RA dan pembelajaran/bimbingan di sekolah/madrasah.
 - 2) Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.
 - 3) Menilai kinerja kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah.
 - 4) Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/ madrasah.
 - 5) Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di sekolah/madrasah.

- 6) Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, kinerja guru, dan staf sekolah/madrasah.
- e. Dimensi Kompetensi Penelitian dan Pengembangan
- 1) Menguasai berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.
 - 2) Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas.
 - 3) Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.
 - 4) Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok tanggung jawabnya.
 - 5) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
 - 6) Menulis karya tulis ilmiah (PTS) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
 - 7) Menyusun pedoman/panduan dan/atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah/madrasah.

- 8) Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah/madrasah.
- f. Dimensi Kompetensi Sosial
- 1) Bekerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 - 2) Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan atau forum komunikasi pengawas.

BAB IX

PROBLEMATIKA GURU DALAM PERSEPEKTIF SUPERVISI PENDIDIKAN

Sayed, S.Pd.I., M.Pd
STIT Al Azhar Diniyyah Jambi

A. Definisi Problematika Guru di Sekolah

Menurut Hj. Nurul Ulfatin, yang dikutip oleh Burhanuddin dkk, dilihat dari sifat masalah yang dikaitkan dengan keterlibatannya dalam proses belajar mengajar dikelompokkan menjadi 2, yaitu masalah yang terkait langsung dengan tugas mengajar dan masalah yang secara tidak langsung akan mempengaruhi proses belajar mengajar. (Burhanuddin, dkk, 2007:104).

Semakin meluasnya tujuan pendidikan, maka akan semakin menambah beban tanggung jawab guru dan menimbulkan problem serius bagi pelaksanaan pekerjaannya. Adapun factor penyebab timbulnya kesulitan yang dihadapi guru di dalam kelas dan pada situasi lain di sekolah adalah sebagai berikut:

B. Problema Guru dalam Keterampilan Mengajar di Kelas

Bertolak dari kompetensi guru yang harus dimiliki oleh guru dan adanya keinginan kuat untuk menjadi seorang guru yang baik, persoalan guru disekolah terus menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, dan menuntut untuk dipecahkan. Dalam hal ini adalah masalah yang berkaitan

dengan keterampilan mengajar guru, masalah tersebut secara langsung akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar dikelas. (Muwahid Shulhan,2012.144).

Guru hidup dalam situasi yang selalu berubah. Pribadi Manusia adalah keunikan yang sukar diduga. Sering terjadi factor manusia yaitu ketidakmampuan manusia yang sebenarnya ia sadar bahwa sesuatu yang baik itu dapat ia kerjakan. Semua guru mau memperbaiki profesi mengajrnya, tetapi seolah-olah ia mengalami banyak problem pribadi (personal problem) maupun problema jabatan (professional problem). Memang tiap guru mempunyai perbedaan pribadi.

Walau semua unsur-unsur pokok dalam proses belajar mengajr sudah diungkapkan dan guru-guru sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam usaha memperbaiki pengajaran, namun masih ada masalah-masalah yang perlu dipelajari lebih dalam usaha meningkatkan mutu pelajaran. Masalah tersebut seperti masalah dalam merumuskan tujuan, masalah dalam memilih metode mengajar, maslaah dalam menggunakan sumber belajar, masalah dalam membuat dan menggunakan program pengajaran dan masalah dalam merencanakan dan melaksanakan evaluasi.. (Muwahid Shulhan,2012.145).

1. Masalah dalam Membuat Rencana Pembelajaran

Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.

Rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan persiapan yang harus dilakukan guru sebelum mengajar. Persiapan disini dapat diartikan persiapan tertulis, maupun persiapan mental, situasi emosional yang ingin dibangun, lingkungan belajar yang produktif, termasuk meyakinkan pembelajaran untuk mau terlibat secara penuh (Kunandar, 2007: 263).

2. Masalah dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran

Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya. Sehingga terjadi perubahan perilaku kearah yang lebih baik. Dalam pembelajaran tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi peserta didik. dalam proses pembelajaran prinsip utamanya adalah adanya proses keterlibatan seluruh / sebagian besar potensi dari siswa dan kebermakhanya bagi diri dan kehidupannya saat ini dan di masa yang akan datang (Kunandar, 2007: 287).

3. Masalah dalam Menguasai Materi Pelajaran

Dalam proses pembelajaran materi pelajaran merupakan salah satu komponen penting yang terdiri dari "fakta-fakta, generalisasi, konsep, hukum/aturan, dan sebagainya, yang terkandung dalam mata pelajaran". (Ibrahim dan Nana Syaodih, 1996:100). Menurut Djamarah mengutip Suharsimi Arikunto, bahan pelajaran adalah "unsur inti yang ada di dalam kegiatan belajar mengajar, karena memang bahan pelajaran itulah yang diupayakan untuk dikuasai oleh siswa". (Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, 2002:50). Sejalan dengan pengertian tersebut

Sardiman, menyebutkan bahwa bahan yang disebut sebagai sumber belajar (pengajaran) itu adalah "sesuatu yang membawa pesan untuk tujuan pengajaran".

Penguasaan materi/bahan merupakan syarat mutlak yang harus dikuasai oleh guru dengan baik, sebelum ia melakukan proses belajar mengajar. Dan ini, merupakan tuntutan utama dalam profesi keguruan. Karenanya seorang guru tidak boleh melakukan kesalahan atau penyimpangan dalam menyampaikan materi kepada siswa, sebab itu akan merugikan guru itu sendiri. Disamping itu sebelum memberikan materi kepada siswa, sebaiknya guru melakukan penyeleksian bahan pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan masyarakat sekitar, juga sesuai dengan tingkat penguasaan siswa, bukan memberikan bahan yang sulit untuk dicerna dan diterima oleh siswa.

4. Masalah dalam Memilih Metode Mengajar

Metode adalah "suatu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Metode mengajar adalah "cara mengajar atau cara menyampaikan materi pelajaran kepada siswa untuk setiap pelajaran atau bidang studi".(Ruseffendi, 1988:281). Dalam proses belajar mengajar, metode pengajaran sangat dibutuhkan keberadaannya, karena tanpa ada metode maka pengajaran akan menjadi tidak terarah. Djamarah dan Zain menjelaskan bahwa kedudukan metode dalam pengajaran ada tiga, yakni sebagai alat motivasi ekstrinsik, sebagai strategi pengajaran, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sehingga Penggunaan dan pemilihan

metode yang bervariasi dengan memperhatikan pada Tujuan pembelajaran, Bahan pelajaran, Kemampuan guru, kemampuan siswa dan situasi yang melingkupi. (Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, 1991:111-112). akan selalu menguntungkan dan mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Serta tidak semata-mata terjadi komunikasi verbal melalui penuturan kata-kata oleh guru, sehingga siswa tidak bosan dan guru tidak kehabisan tenaga, apalagi bila guru mengajar untuk setiap jam pelajaran.

5. Masalah dalam Membuat dan Menggunakan Media Pembelajaran

Media pengajaran dalam pandangan Ibrahim dan Syaodih diartikan sebagai "segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan atau isi pelajaran, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses belajar mengajar"

Menurut Djamarah dan Zain media diartikan sebagai "sumber belajar" dan dengan mengutip Udin Saripuddin dan Winataputra mengelompokkan sumber belajar menjadi lima kategori, yaitu "manusia, buku/perpustakaan, media massa, alam lingkungan dan media pendidikan". Sudjana yang dikutip Yoto dan Rohman memberikan alasan tentang media pembelajaran dapat mempertinggi proses belajar, yaitu:

- a. Pengajaran akan lebih menarik perhatian siswa sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar, Bahan pelajaran akan lebih jelas maknanya sehingga dapat lebih dipahami oleh para siswa, dan memung-

kinkan siswa menguasai tujuan pengajaran lebih baik. Siswa lebih banyak melakukan kegiatan belajar, sebab tidak hanya mendengarkan uraian guru, tetapi juga aktivitas lain, seperti mengamati, melakukan, mendemonstrasikan dan lain-lain.

- b. Salah satu usaha untuk mengatasi penyimpangan-penyimpangan dalam komunikasi pada proses belajar mengajar adalah dengan penggunaan media secara terpadu dalam proses belajar mengajar, karena fungsi media dalam kegiatan tersebut disamping sebagai penyaji *stimulus* informasi, sikap dan lain-lain, juga untuk meningkatkan keserasian dalam penerimaan informasi. Dalam hal-hal tertentu "media juga berfungsi untuk mengatur langkah-langkah kemajuan serta untuk memberikan umpan balik". (Basyaruddin Usman, 2002: 13).

Jadi media pengajaran dapat berguna untuk perantara seorang guru dalam menyampaikan materi pelajaran, sehingga materi yang disampaikan lebih menarik dan merangsang pemikiran peserta didik, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih berkualitas dan sesuai tujuan yang diharapkan.

6. Masalah dalam membangkitkan motivasi belajar anak

Pentingnya menjaga motivasi pelajar, minat dan keinginannya pada proses belajar tak dapat dipungkiri, karena dengan menggerakkan motivasi yang terpendam dan menjaganya dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan siswa akan menjadikan siswa itu lebih giat lagi

belajar. Barang siapa yang bekerja berdasarkan motivasi yang kuat, ia tidak akan merasa lelah dan tidak cepat bosan. Oleh sebab itu guru perlu memelihara motivasi pelajar. (Mansyur, 1994/1995:99). Guru adalah orang yang paling tepat untuk maksud tersebut. Selain orang tua sendiri ada murid yang lebih suka terbuka kepada gurunya daripada dengan orang tuanya sendiri. Artinya adalah guru adalah orang yang dapat dipercaya selain orang tua. Mereka lebih bebas menumpahkan uneg-unegnya kepada gurunya daripada kepada orang tuanya. Disinilah peran guru sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi yang mereka perlukan. (Mansyur, 1994/1995:77). Didalam kelas masalah besar untuk guru-guru dan siswa-siswa adalah motivasi. Guru-guru berharap supaya setiap siswa menggunakan bahan dan waktunya selama di sekolah sehingga tujuan belajar terjadi secara maksimum. Sayangnya tujuan guru sering berbeda dengan apa yang ada pada diri siswa sehingga motivasi tidak berkembang melainkan diabaikan. (Sri Basti Wuryani Djiwandono, 2006: 327).

Motivasi adalah prasyarat yang amat penting dalam belajar. Gedung dibuat, guru disediakan, alat belajar lengkap dengan harapan supaya siswa masuk sekolah dengan bersemangat. Tetapi semua itu akan sia-sia jika siswa tidak ada motivasi untuk belajar. (Sri Basti Wuryani Djiwandono, 2006: 329).

7. Masalah dalam Pengelolaan Kelas

Pengelola kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan mengendalikannya jika terjadi gangguan dalam

pembelajaran. (E. Mulyasa, 2007: 91). Beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pengelolaan kelas adalah (1) kehangatan dan keantusiasan, (2) tantangan, (3) bervariasi (4) luwes, (5) penekanan pada hal-hal yang positif, (6) penanaman disiplin diri. (E. Mulyasa, 2007: 91).

Dengan kata lain kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses interaksi edukatif. Yang termasuk kedalam hal ini adalah misalnya penghentian tingkah laku anak didik yang menyelewengkan perhatian kelas, pemberian ganjaran bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas anak didik atau penetapan kelompok yang produktif.

8. Masalah dalam Merencanakan dan Melaksanakan Evaluasi

Penilaian merupakan upaya sistematis yang dikembangkan oleh suatu institusi pendidikan yang ditujukan untuk menjamin tercapainya kualitas proses pendidikan serta kualitas kemampuan peserta didik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Kunandar, 2007: 379).

Penilaian adalah kegiatan menafsirkan hasil pengukuran, misalnya tinggi, rendah, baik buruk dan sejenisnya. Penilaian adalah suatu proses sistematis yang mengandung pengumpulan informasi, menganalisis dan menginterpretasi informasi tersebut untuk membuat keputusan-keputusan. (Kunandar, 2007: 379).

Evaluasi bukan merupakan suatu proses tunggal, minimal meliputi dua kegiatan, pertama mengumpulkan informasi dan kedua menentukan suatu keputusan. Karena

masalah-masalah dan konsep-konsep dalam pendidikan selalu mengalami pengembangan, maka pertalian antara informasi pendidikan yang diperoleh dengan keputusan yang diambil tidak selalu sama, mengalami perkembangan pula. Oleh karena itu tugas dari evaluator pendidikan mempelajari kerangka nilai-nilai tersebut. Atas dasar kerangka nilai-nilai tersebut maka keputusan pendidikan diambil. (Nana Syaodih Sukmadinata, 2007: 180).

9. Masalah dalam membina moral/karakter siswa

Budi pekerti adalah nilai-nilai hidup manusia yang sungguh-sungguh dilaksanakan bukan sekedar kebiasaan, tetapi berdasarkan pemahaman dan kesadaran diri untuk menjadi baik. (Nurul Zuriah, 2007: 38). Karakter menurut Doni Koesoema (2007) memiliki persamaan dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri, karakteristik, gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan. (Nur Miftahul Fuad, 2010: 38).

Penanaman nilai-nilai budi pekerti di sekolah, untuk saat ini memang sudah mengalami kemunduran. Data empiris menunjukkan bahwa guru pun enggan menegur anak didik yang berlaku tidak sopan di sekolah. Anak didik berperilaku tidak sopan terhadap guru, melecehkan sesama teman, bahkan sekolah lain yang tidak berani mengeluarkan anak didik yang sudah jelas-jelas menggunakan narkoba. Untuk itu peran guru sangat penting dalam membentuk karakter peserta didik menjadi lebih baik dalam dunia pendidikan terutama dalam pembelajaran di sekolah.

C. Problema Guru dalam Motivasi Kerja

Peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru dalam kinerjanya sangat berkaitan erat dengan keefektifan layanan supervisi. Maka dari itu, diharapkan supervisor mampu mendorong guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru, karna bagaimanapun motivasi kerja guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru dalam mengajar. Keefektifan supervise di sekolah tertentu tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah tersebut, kepala sekolah juga merupakan supervisor bagi guru-guru di sekolah tersebut. (Muwahid Shulhan,2012.148).

Berbagai teknik supervise yang dilakukan oleh kepala sekolah, nampaknya dapat membawa dampak negative bagi guru-guru. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Olivia, sebagaimana yang dikutip oleh sayed, "observasi kelas dan wawancara supervise pada hakekatnya dapat menyebabkan berbagai bentuk kecemasan atau ketakutan terhadap guru. Bahkan dapat membawa dampak pengalaman traumatic terhadap beberapa guru".

Maka dari itu, kepala sekolah harus mampu mengadakan supervise dengan, mengembangkan teknik yang tidak menimbulkan kecemasan-kecemasan tersebut. Sehingga, disinilah hubungan interpersonal antara kepala sekolah dengan guru memberi jalan keluar. Dengan adanya wawancara interpersonal, maka guru akan melakukan perbaikan pengajaran, baik yang dapat diamati, maupun perencanaan untuk masa mendatang.

Sementara itu, sikap terhadap supervise, sebagaimana kajian yang dilakukan oleh neagley dan evan, yang dikutip oleh mufidah, menyatakan berbagai pernyataan, antara lain:

1. Prinsip yang sesuai dengan perubahan sosial dan dinamika kelompok
2. Para guru menghendaki supervise dari kepala sekolah, sebagaimana yang seharusnya dikerjakan oleh tenaga personil yang berjabatan supervisor.
3. Kepala sekolah tidak melakukan supervise dengan baik.
4. Semua guru membutuhkan supervisi dan mengharapkan untuk di supervise
5. Para guru lebih menghargai dan menilai secara positif perilaku supervisor yang hangat, saling mempercayai, bersahabat dan menghargai guru.
6. Supervise dianggap bermanfaat bila direncanakan dengan baik, supervisor menunjukkan sifat membantu dan menyediakan model-model pengajaran yang di pandang efektif.
7. Supervisor memberikan peran serta yang cukup tinggi kepada guru untuk pengambilan keputusan dalam wawancara supervise.
8. Supervisor mengutamakan pengembangan keterampilan hubungan insani, seperti halnya dengan keterampilan teknis.
9. Supervisor seharusnya menciptakan iklim organisasional yang terbuka yang memungkinkan pematapan hubungan yang saling menunjang.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa guru merespon dan mempunyai sikap yang terbuka terhadap supervise. Bahkan guru tersebut membutuhkan supervise untuk meningkatkan kinerjanya. (Muwahid Shulhan, 2012.150).

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau madrasah mempunyai peran untuk meningkatkan kinerja guru, trlebih lagi guru pendidikan agama islam atau rumpun-rumpunnya. Guru PAI atau lebih umumnya lagi guru pastilah mempunyai banyak masalah, karna guru mata pelajaran tersebut terlalu sibuk atau bahkan ada yang sudah tua. Maka dari itu, kinerja guru perlu di tingkatan dengan di adakannya supervise yang dilakukan langsung oleh kepala sekolah.

Dalam melakukan supervise kepada guru, kepala sekolah atau madrasah biasanya memakai teknik wawancara atau dialog dengan guru tersebut. Dimana guru akan menjadi lebih terbuka mengemukakan masalah-masalah yang di hadapinya, lalu kemudian kepala sekolah atau madrasah menanyakan tentang idenya untuk mengatasi masalah yang dihadapinya tersebut. Di samping itu, kepala sekolah juga bisa mengemukakan solusi untuk guru tersebutjika hal itu diperlukan dan guru tidak dapat menemukan sendiri solusi terhadap masalah tersebut.

Sementara itu, supervise dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga kinerja guru dalam mengajar juga meningkat. Kinerja yang dapat ditingkatkan adalah kinerja dalam mendesain pembelajaran dan juga kinerja dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah atau madrasah,

sebagai supervisor harus mampu memahami permasalahan yang dihadapi oleh guru, baik dalam mendesain pembelajaran ataupun ketika proses pembelajaran. Kepala sekolah atau madrasah hendaknya mampu memberikan solusi atau membicarakan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh guru tersebut secara bersama-sama antara supervisor dengan guru tersebut.

Dalam mengadakan supervise, biasanya kepala sekolah juga menerapkan teknik kelompok, yaitu dengan rapat dan juga workshop atau seminar. Namun biasanya teknik ini tidak hanya di peruntukkan untuk guru satu bidang studi saja, melainkan seluruh guru yang ada di sekolah tersebut. Guru mestinya menyadari bahwa dengan adanya supervise, maka kualitas dan kuantitas kinerjanya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, guru mestinya sangat terbuka dalam menerima supervise. Namun yang terjadi adalah sebaliknya, yaitu guru menutup diri dari pelaksanaan supervise atau bahkan guru takut dengan adanya supervise tersebut.

Guru atau pendidik yang ideal dan professional adalah guru atau pendidik yang siap disupervisi kapanpun, dimanapun dan oleh siapapun. Guru siap menerima kritik yang datang kepadanya, baik dari seorang siswa maupun dari teman sejawat dan pengarahan dari seorang supervisor untuk membenahi atau melengkapi kekurangan yang ada dalam dirinya. .(Muwahid Shulhan,2012.151).

Karena setiap manusia pastilah mempunyai kekurangan, dan semakin professional seorang manusia

tentulah ia semakin menyadari dan berusaha menutupi kekurangannya tersebut.

Guru atau pendidik yang ideal harus mempunyai berbagai pengetahuan sebagaimana yang penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya dan menjadi sosok idola di depan anak didiknya. Di samping itu, guru atau pendidik zaman sekarang juga harus memiliki sertifikasi atau penghargaan keprofesionalisasinya dan juga siap untuk di supervisi ketika sedang melakukan pembelajaran, dimanapun, kapanpun dan oleh siapapun.

Sebagai motivator guru hendaknya mampu menumbuhkan motivasi, baik motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung. Karena semua itu berpengaruh kepada kemampun siswa untuk meningkatkan minat serta prestasinya dalam hal belajar. Guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan implementasi kurikulum, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar.

Guru hendaknya mampu menggerakkan siswa-siswanya untuk selalu memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar. motivasi tersebut, tumbuh dan berkembang dengan jalan langsung dari dalam diri individu itu sendiri (intrinsik) dan datang dari lingkungan (ekstrinsik). (Abin Syamsuddin Makmun, 2003:37). Dalam kaitannya dengan motivasi, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar perta didik, antara lain dengan memperhatikan prinsip-prinsip yaitu:

1. peserta didik akan bekerja keras kalau punya minat dan perhatian terhadap pekerjaannya.

2. memberikan tugas yang jelas dan dapat dimengerti.
3. memberikan penghargaan terhadap hasil kerja dan prestasi peserta didik.
4. menggunakan hadiah dan hukuman secara efektif dan tepat guna. (Akhyak, 2005: 17).

D. Problema Guru dalam Kepuasan Kerja

Supervisi terhadap guru adalah salah satu tujuannya adalah untuk membina dan membantu guru dalam mengatasi berbagai masalah yang dialaminya sehingga dapat meningkatkan kualitas guru dalam bekerja.

BAB X

PRODUK SUPERVISI PENDIDIKAN

Bahera, M.Pd.I.
STIT Al-Azhar Diniyah Jambi

A. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (dunia kerja) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui latihan dan pendidikan.

Pimpinan dalam suatu perusahaan semakin menyadari bahwa sumber daya manusia yang baru saja memasuki dunia kerja pada umumnya hanya memiliki kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah ataupun dari jenjang pendidikan yang baru saja mereka tempuh. Jadi, pengembangan perlu dilakukan, karena untuk melatih dan meningkatkan kemampuannya secara nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah penting dan membutuhkan dana yang besar dalam pengusahaannya, akan tetapi dengan biaya yang besar tersebut hal ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Karena dengan hal ini, maka sumber daya manusia yang ada akan terampil dan cakap, sehingga ketika mereka menyelesaikan pekerjaannya (melakukan) maka mereka akan bekerja lebih efektif, efisien, mengurangi pemborosan bahan baku dan peralatan maupun perlengkapan lainnya akan lebih awet dalam pemeliharannya.

Hasil kerjanya pun akan lebih baik yang akan berimbas pula pada meningkatnya daya saing perusahaan. Dengan daya saing yang besar ini, maka akan dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut nantinya akan memiliki peluang yang lebih baik agar mampu memperoleh laba yang maksimal maupun tujuan yang telah ditetapkan pada awal akan tercapai secara keseluruhan. Imbasnya bagi sumber daya manusia yang ada maka akan mendapatkan penghargaan berupa gaji yang maksimal, sehingga dapat digunakan untuk sarana memperbaiki diri dan juga penyemangat dalam bekerja.

Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan secara mikro. Pengembangan sumber daya secara makro penting sekali dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya secara makro ini bertumpu pada pengertian bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam yang ada, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara tepat guna. Karena SDM yang telah dikembangkan sedemikian rupa, akan memiliki skill yang cukup untuk memanfaatkan hasil alam secara berkelanjutan.

Yang kedua adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro ini lebih menekankan pada pengoptimalan hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan. Baik secara makro maupun mikro, pengembangan sumber daya manusia jelaslah menuju pada sasaran yakni peningkatan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan bermuara pada pembangunan bangsa. Dalam pembangunan suatu bangsa memerlukan aspek pokok yang disebut dengan sumber daya (*resources*) baik SDA atau Natural resources maupun SDM atau human resources.

Kedua sumber daya ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun untuk mendukung suatu pembangunan, SDM adalah yang terpenting, karena jika sebuah negara memiliki suatu

SDM yang terampil dan berkualitas maka ia akan mampu mengelola SDA yang jumlahnya terbatas.

B. Perlunya Supervisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan sosial ekonomi masyarakat dapat lebih memperluas variasi pendekatan peningkatan kapasitas guru. Secara umum dikenal supervisi dilakukan oleh supervisor dengan melakukan kunjungan kelas. Supervisi memeriksa persiapan guru mengajar yang dibuat oleh guru. Selanjutnya, mengamati mengajar dan mencatat segala sesuatu berkenaan dengan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Hasil pengamatan tersebut dibicarakan dengan guru, supervisor memberikan komentar kepada guru tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan. Pendekatan supervisi yang demikian tidak selalu dilakukan secara utuh. Sering supervisi dilakukan hanya sampai pada tahap memeriksa rencana pembelajaran atau mengamati pelaksanaan pembelajaran guru di kelas. Seharusnya supervisi dilakukan dalam rangka menjamin pembelajaran yang berkualitas. Artinya, bahwa keberhasilan supervisi diukur dari peningkatan prestasi belajar siswa. Semakin tinggi kinerja guru, semakin tinggi prestasi belajar siswa. karena itu untuk menghasilkan kinerja guru yang tinggi diperlukan supervisi pengajaran yang efektif (Sabandi, 2013).

Pengembangan kemampuan professional guru merupakan pengembangan sumber daya manusia yang

perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pengawas, berbagai kegiatan secara terus menerus dan dinamis membutuhkan modifikasi yang membantu para guru agar mampu menghadapi tuntutan perkembangan kebutuhan individu, sekolah dan masyarakat.

Pengembangan profesional guru secara rutin dan berkesinambungan dilakukan oleh kepala sekolah dibantu oleh para pengawas. Kepala sekolah memberikan masukan kepada pengawas tentang apa-apa yang ditemukan dalam pelaksanaan supervisi. Pengawas sebagai supervisor harus berusaha memberikan binaan dan bantuan kepada kepala sekolah, khususnya guru dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya.

Oteng Sutisna (1989:273) mengemukakan bahwa pengawas/penilik bertanggungjawab pada keseluruhan dari supervisi sekolah yang berada diwilayahnya. Sejalan dengan tugas tersebut didalam petunjuk pelaksanaan pembinaan profesional dari Dirjen Dikdasmen (1989) bahwa tugas pengawas sebagai pembina lapangan bertugas memberikan pelayanan profesional bagi guru-guru dan kepala sekolah (Supriadi, 2009).

C. Peningkatan Instrumen Supervisi Pendidikan

Dalam penyusunan instrumen supervisi dibutuhkan dua hal yaitu informasi atau data supervisi:

1. Informasi atau Data Supervisi

Data yang dapat digunakan sebagai bahan untuk pembinaan bukan hanya diperoleh dari penguasaan kelas

oleh pengawas dan kepala sekolah saja, tetapi bermacam-macam bentuk yaitu:

- a. Data tertulis yang terdapat dalam berbagai arsip dan dokumen yang dimiliki oleh sekolah.
- b. Data yang berbentuk suara dan makna bahasa yang dikeluarkan oleh siapa saja oleh pelakunya dalam bentuk pidato, pembicaraan santai, pendapat atau usul, sanggahan atau bantahan dan dapat juga berupa jawaban ketika orang yang bersangkutan diwawancarai.
- c. Data berbentuk gambaran atau grafis yang ditangkap oleh indra penglihatan, antara lain berupa gambaran gerak orang (misalnya gaya mengajar guru dan perilaku siswa ketika sedang mengikuti pelajaran dikelas), gambaran benda mati, misalnya suasana buku yang ada diperpsutakaan dan alat-alat yang ditata di laboratorium, gerak benda mati (misalnya film, kerja computer, kinerja mesin tulis, kinerja microscop).

2. Sumber Data Supervisi Sumber Data

Supervisi adalah sesuatu yang dituju oleh pelaku supervisi yang sedang mengumpulkan data, dalam rangkaian upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Secara garis besar sasaran tentang sumber data dapat dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu:

- a. Orang / personal

Data yang mungkin diambil dari sumber yang berupa orang yaitu manusia, adalah data yang berupa informasi, penjelasan, uraian, pendapat, usul dan

sasaran mengenai pembelajaran yang sudah dan sedang berlangsung. Data dari orang hanya dapat digali melalui wawancara dan angket.

b. Dokumen

Yang dimaksud dokumen dalam pembicaraan tentang sasaran atau sumber data bukan terbatas pada buku pedoman atau arsip saja tetapi semua hal yang mengandung tulisan, gambar, tabel, bagan atau simbol-simbol grafis lain.

c. Tempat/ lokasi

Dalam kunjungan kelas, sebagai sumber data adalah tempat, bukan personal guru, karena pengawas mengumpulkan data tentang gerak-gerik atau kinerja guru di depan kelas, bukan mewawancarai guru. Agar diperoleh informasi atau data yang tepat dan lengkap yang dapat digunakan bukan hanya pengawas dan kepala sekolah, tetapi oleh semua staf sekolah dalam rangka peningkatan kualitas sekolah tersebut.

Pengembangan instrumen memberikan beberapa manfaat diantaranya Memberikan alternatif instrumen supervisi sebagai alat bantu dalam mengobservasi perilaku belajar siswa dan membelajarkan siswa bagi guru, meningkatkan keterampilan guru dalam membelajarkan siswa, yang berkembang berkelanjutan, sehingga berdampak pada pengembangan perilaku siswa, pengembangan kreatifitas guru dalam mencari alternatif pemecahan masalah sarana prasarana sekolah. Pengembangan wawasan guru dengan memperhatikan

kepentingan siswa, sehingga siswa merasa senang mengikuti mata pelajaran dikjasaor yang disajikan oleh guru.

Adapun bentuk dari hasil pengembangan instrumen supervisi pendidikan adalah dengan adanya Alat Bantu Observasi Perilaku Membelajarkan Siswa (ABOPMS) dan Alat Bantu Observasi Perilaku Belajar Siswa (ABOPBS) yang secara spesifik. Selama guru membelajarkan siswa, pengamat merekam dua jenis masukan/ umpan balik sebagai tanggapan guru terhadap perilaku siswa pada saat mengikuti pelajaran, yaitu: 1) umpan balik keterampilan gerak siswa, 2) umpan balik perilaku belajar siswa.

Dengan kedua umpan balik tersebut, guru berinteraksi terhadap siswa dengan menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal, yang mencerminkan berlangsungnya komunikasi dua arah. Supervisi Pendidikan Instrumen supervisi disusun dan disiapkan untuk memandu supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik oleh sekolah, dinas atau kantor pendidikan setempat maupun disusun oleh supervisor sendiri. Instrumen supervisi juga dimaksudkan untuk memberikan kejelasan materi supervisi sehingga guru yang disupervisi akan lebih terarah dan terbimbing sesuai dengan tujuan supervisi.

D. Sasaran Supervisi Pendidikan

Sebetulnya apabila dicermati secara rinci, kegiatan supervisi yang sesuai dengan sasarannya dapat dibedakan menjadi dua yaitu: supervisi akademik, supervisi ini lebih menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup

kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar mengajar. Dan yang kedua adalah supervisi administrasi, yang lebih menitikberatkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Di samping dua macam supervisi yang disebut dengan objeknya atau sasarannya, ada lagi supervisi yang lebih luas yaitu supervisi lembaga dan akreditasi. Yang membedakan antara kedua hal tersebut adalah pelaku dan waktu dilaksanakannya. Supervisi lembaga dilakukan oleh orang yang ada di dalam lembaga yaitu kepala sekolah dan dari luar lembaga yaitu pengawas secara terus menerus, sedangkan supervisi akreditasi dilakukan oleh tim dari luar hanya dalam waktu-waktu tertentu.

Tujuannya sama yaitu meningkatkan kualitas lembaga baik parsial maupun keseluruhan. Dengan kata lain yang menjadi sasaran atau objek supervisi akademik, supervisi administrasi, supervisi lembaga, dan supervisi akreditasi adalah sama yaitu meningkatkan kualitas lembaga, tetapi lingkup dan harapan tentang kualitasnya berbeda.

Menurut Suhardan (2010), jika ditinjau dari objek atau sasaran supervisi, maka supervisi pendidikan bisa dibedakan menjadi 3 macam:

1. Supervisi Akademik

Supervisor lebih menitikberatkan pengamatannya pada masalah-masalah akademik, yaitu pada hal-hal yang berhubungan langsung dalam proses kegiatan belajar mengajar.

2. Supervisi Administrasi

Supervisor lebih menitikberatkan pengamatannya pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung kelancaran kegiatan pembelajaran.

3. Supervisi Lembaga

Supervisor menitikberatkan pengamatannya pada aspek-aspek yang berada di sentral sekolah atau madrasah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran, maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik madrasah atau kinerja madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sitohang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abd. Kadim Masaong. 2013. Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru. Bandung: Alfabeta.
- Abin Syamsuddin Makmun, Psikologi. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003, hal. 37.
- Adaara. 2019. Evaluasi dalam Proses Pembelajaran. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2). P-ISSN: 2407-8107. E-ISSN: 2685-4538.
- Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, Pengelolaan Pengajaran. Jakarta: Rineka Cipta, 1991, 111-112.
- Akhyak, Profil Pendidik Sukses, Lembaga kajian Agama Dan Filsafat, Surabaya, 2005 , hal. 17.
- Ambiyar, Mahardika. 2019. Metodologi Penelitian Program. Bandung: Alfabeta.
- Ametembun. 2007. Supervisi Pendidikan. Bandung: Penerbit Suri.
- Anonim, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Arikunto, Suharsimi, & Jabar, Cepi Safruddin Abdul. 2010. Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Evaluasi Program Pendidikan edisi ke Dua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Basyaruddin Usman, Media Pembelajaran. (ed.) Abdul Halim, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, hal 13
- Burhanuddin, dkk, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran Konsep, Pendekatan, dan Penerapan Pembinaan Profesional*, Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2007, hal 104
- Burhanudin, Yusak.1998. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Burke , Peter J. and Robert D. Krey. (2005). *A Guide To Instructional Leadership second edition*. USA: Springfield, 2005
- Darwis, Amri. 2009. *Panduan Praktis pelaksanaan Administrasi dan supervise Pendidikan*. Pekanbaru: Suska Press.
- Dasar dan Menengah
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (1989). *Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Luar jaringan (offline)*. (edisi ke 2). Jakarta, Indonesia: Balai Pustaka
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005)
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007, hal. 91
- Echols, John M. and Hasan Shadily. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Hamalik, Oemar. 1992. *Administrasi dan Supervise Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Mandar Maju.

- Hartani. 2011. Manajemen Pendidikan, Samarinda: Laksbang PRESSindo.
- <http://nafisahworld.blogspot.co.id/2014/01/penyusunan-dan-pengembangan-instrumen.html>, diakses tanggal 24 Desember 2021
- Husni Rahim. 2000. Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan. Jakarta: Depag Agama RI.
- Ibrahim Bafadal. 2009. Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru. Jakarta Bumi Aksara.
- Ibrahim dan Nana Syaodih, Perencanaan Pengajaran. Jakarta: Rineka Cipta, 1996, hal 100.
- Jamal Ma'mur Asmani. 2012. Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah. Jogjakarta: DIVA Press.
- Jejen, Musfah, 2015. Manajemen Pendidikan;Teori, Kebijakan dan Praktik, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jerry H. Makawimbang. 2013. Supervisi Klinis Teori dan Pengukurannya: Analisis dibidang Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Jihad, Asep, 2008. Pengembangan Kurikulum Matematika, Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Khan, Ms. (2008). Educational Administration. New Delhi: APH Publishing Corporation
- Kunandar, Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007, hal 263
- Kunandar, Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007, hal 379
- Lantip Diat Prasojo & Sudiyono. 2015. Supervisi Pendidikan. Yogyakarta: Gava Media.

- Looy, Bart Van, Paul Gemmel and Roland Van Dierdonck. (2003). 2 nd edition. Service Management. Prentice Hall
- M. Arifin dan Elfrianto, 2017. Manajemen Pendidikan Masa Kini, Medan: UMSU Press.
- Made Pidarta. 1999. Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mansyur, Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Departemen Agama, 1994/1995, hal 99
- Mukhtar & Iskandar, 2013. Orientasi Baru Supervisi Pendidikan, Jakarta: Gaung Persada Press Group.
- Mulyasa, H.E. 2014. Pengembangan dan Impelementasi Kurikulum 201, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muwahid Shulhan,Supervisi Pendidikan, Teori dan terapan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Surabaya: Acima Publishing, 2012.
- Nadhirin. 2009. Supervisi Pendidikan Integratif Berbasis Budaya. Yogyakarta: Idea Press.
- Nana Syaodih Sukmadinata, Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hal 180
- Ngalim Purwanto. 1992. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur Miftahul Fuad, Pendidikan Karakter Sebagai Wahana Pembangun Karakter (karakter Building) Menuju Bangsa Yang Maju dan Beradap, Depag Jatim, Mimbar, 2010, hal 38
- Nurul Zuriah, Pendidikan Moral & Budi Pekerti Dalam Perspektif Perubahan, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal 38
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2012 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.
- Peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia Nomor 12 tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah/madrasah
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Peraturan Pemerintah no. 19 tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional
- Permendiknas No 13 tahun 2007. Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Piet A. Sahertian. 2000. Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Piet. a sahertian. 2008. Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan: dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmat, S. 2013. Supervisi pendidikan. *Tadris Jurnal Penelitian dan Pemikiran Islam*, 1 (1), 1–18. Retrieved from [http://stigmatuban.ac.id/wp-content/uploads/2015/10/TD1.3 Supervisi-Pendidikan-H.-Sutrisno-Rahmat.pdf](http://stigmatuban.ac.id/wp-content/uploads/2015/10/TD1.3%20Supervisi-Pendidikan-H.-Sutrisno-Rahmat.pdf)
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks

- Robbins, Stephen. P; Coulter, Mary. (2016). *Management*. Jakarta: Erlangga
- Ruseffendi, Pengantar kepada Membantu Guru Mengembangkan Kompetensinya dalam Pengajaran Matematika untuk Meningkatkan CBSA (Perkembangan Kompetensi Guru). (Bandung: Tarsito, 1988), 281.
- Sabandi, A. 2013. *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII (2), 1–9.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siswanto Mashuri, et al. 2002. *Pedoman Pengawasan*. Jakarta: CV Mekar Jaya.
- Siti Maisaroh, Dr, M.Pd dan Danuri, M.Pd. (2020). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Sumatera Selatan: Tunas Gemilang
- Soetjipto & Rafli Kosasih. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sri Basti Wuryani Djiwandono, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2006, hal 327.
- Sri, Minarti, 2012. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Stoner, James A.F., Edward Freeman, and Daniel R Gilbert. (1995). *Management*. New Jersey: Prentice Hall

- Sudiyono, Anas. 2009. Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiarta, Made. et al. (2019). Filsafat pendidikan Ki Hajar Dewantara (tokoh Timur). Jurnal Filsafat Indonesia Vol 2 No 3 ISSN: E-ISSN 2620-7982, P-ISSN: 2620-7990 (127-129).
- Suhardan, Dadang. 2010. Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah). Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, 2008. Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Aditya Media, cet.1.
- Suhartien, Piet. A. 2000. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukardi. 2011. Evaluasi Pendidikan Prinsip dan Operasionalnya. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparlan, Henricus. (Februari 2015). Filsafat pendidikan Ki Hadjar Dewantara dan sumbangannya bagi pendidikan Indonesia. Yogyakarta: Jurnal Filsafat, Vol. 25, No. 1,
- Supriadi, Guto. 2011. Evaluasi Pembelajaran. Malang: Itermedia
- Supriadi. 2009. Pengembangan Profesionalisme Guru. Tabularasa PPS Unimed, 6(1), 27–38.
- Suratman, Ki. (1987). Tugas kita sebagai pamong Taman Siswa, majelis luhur. Yogyakarta.
- Suryosubroto, 2010. Manajemen Pendidikan di Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta, 2002, hal 50.

Syaiful Sagala. 2000. Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: CV Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Wirawan. 2011. Evaluasi, Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Jakarta: Rajawali Pers.

BIOGRAFI PENULIS



Rosi Tiurnida Maryance, S.S., M. Pd

dilahirkan di Jakarta pada tanggal 01 Juni 1974 terlahir sebagai anak kelima dari lima bersaudara buah dari kasih sayang pasangan Bapak Drs. TH Sihombing dan Ibu Bunga Rose Hasoloan Hutagalung.

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis dimulai dari masuk kuliah di Universitas Darma Persada Fakultas Bahasa Jurusan Bahasa dan Sastra Jepang S1, tamat dan berijazah tahun 1999. Masuk kuliah di Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta Jurusan Manajemen Pendidikan tamat dan berijazah tahun 2017. Riwayat pekerjaan dimulai tahun 1996-1998 menjadi Dosen Bahasa Jepang di Lembaga Pendidikan Komputer-Indonesia Jepang Inggris Amerika (LPK-IJIA) di Bekasi. Tahun 1997-2003 menjadi Dosen Bahasa Jepang di Akademi Sekretari-Ikatan Sarjana Wanita Indonesia (Aksek ISWI) di Jakarta. Tahun 2004 menjadi Sekretaris di PT. Satu Langka di Jakarta. Tahun 2005-2006 menjadi Sekretaris di PT. Indosangwoo, Jakarta. Tahun 2008 sampai sekarang menjadi Dosen Tetap Bahasa Jepang di STBA Cipto Hadi Pranoto (CHP) Bekasi. 22 April 2013-22 April 2014 menjadi Penterjemah Bahasa Jepang di PT. Casuarina Harnessindo di Cikarang. Pada bulan Desember 2014-Mei 2015 menjadi Pengajar Bahasa Jepang di Economi Partnership Agreement (EPA) 8 dari Japan Foundation, Jakarta. 2012 sampai

sekarang menjadi Sekretaris BPH (Badan Pelaksana Harian) dari YPWI-ISWI (Yayasan Pendidikan Wanita Indonesia-Ikatan Sarjana Wanita Indonesia) di Jakarta. Tahun 2016 sampai sekarang mengajar di Universitas Darma Persada. Tahun 2016 sampai sekarang mengajar Bahasa Jepang di STARKI Tarakanita, Jakarta.



Tri Yusranto merupakan seorang ayah kelahiran Magelang 02 Agustus 1983 ini merupakan anak pertama dari pasangan dua bersaudara Kedua orang tua Tri Yusranto memiliki latar belakang petani dan pendidikan, sehingga Tri Yusranto

tumbuh di tengah lingkungan keluarga pendidikan dan juga pertanian. Ayah merupakan Penjaga sekolah yang sudah mengabdikan selama 38 tahun. Sedangkan ibunya adalah seorang petani biasa yang bekerja di sawah dan ibu rumah tangga. Sejak kecil Tri Yusranto sudah bercita-cita menjadi seorang pengajar dan menimba ilmu di SD Negeri 2 Grabag, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 2 Grabag dan SMK 45 Magelang. Tri Yusranto sebelum melanjutkan kuliah mencari tambahan dengan bekerja di luar negeri menjadi pembuat sepatu di Malaysia dan Singapura karena ekonomi yang pas-pasan setelah kembali dari sana kemudian melanjutkan pendidikannya dan mengambil jurusan Teknik Informatika pada tahun 2009 di STMIK Bina Patria Magelang. Sebelum lulus kuliah Tri Yusranto magang di kampus tersebut sampai lulus dan diangkat menjadi karyawan, kemudian oleh pimpinan didorong untuk melanjutkan S2 dan akhirnya pada tahun

2015 melanjutkan kuliah Di Universitas Amikom Yogyakarta Lulus tahun 2017. Saat itu Setelah lulus mulai meluangkan waktu untuk menulis journal dan mengirimkannya ke beberapa penerbit. Dalam prosesnya, memang merasakan sulitnya menjadi seorang penulis dan karyanya belum juga diterima oleh para penerbit. Perjuangannya selama satu tahun akhirnya membuahkan hasil, karya buatan mulai diterima oleh para penerbit. Hingga sekarang masih terus belajar menulis buku dan journal supaya dapat berguna untuk membantu mencerdaskan kehidupan bangsa.



Fatniaton Adawiyah, S.Pd.I., M.Pd., lahir di Kuala Tungkal Jambi 16 Juni 1994. Dari ayah bernama Syahrul Badri dan ibu bernama Pastina. Penulis bertempat tinggal di Jl. Ir. H. Juanda Kartawijaya Mayang, Kelurahan Simpang III Sipin, Kecamatan Kota Baru Kota Jambi Provinsi Jambi. Telah menyelesaikan studi strata satu di Program Studi Pendidikan Agama Islam di Institut Agama Islam Negeri STS Jambi (2011-2015). Lulus strata dua di Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri STS Jambi (2016-2018). Karirnya dimulai sebagai guru MIs Al-Hidayah Riau (2015-2016), guru MIs Nurul Hikmah Kota Jambi (2018). Dosen tetap yayasan di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Azhar Diniyyah Jambi (2018-sekarang). Bidang kajian yang menjadi tanggungjawab penulis di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al- Azhar Diniyyah Jambi adalah Fiqih I, Media Pembelajaran, Desain dan Perencanaan Pembelajaran,

Kompetensi Guru PAI, Evaluasi Pendidikan, Metodologi Penelitian Pendidikan, dan Micro Teaching.



Wirda, M. Pd., lahir di Leubu Mee, Bireuen 01 April 1986. Dari ayah yang bernama A. rahman dan Ibu bernama Hasanah. Penulis menyelesaikan pendidikannya Srata Satu (S1) nya di Universitas Almuslim dengan bidang konsentrasi Pendidikan Fisika, kemudian melanjutkan Srata Dua (S2) di Universitas Syah Kuala dengan bidang ilmu IPA konsentrasi Pendidikan Fisika. Penulis memulai karirnya sebagai dosen tetap Yayasan di Akademi Teknik Elektromedik Banda Aceh tahun 2015, kemudian tahun 2019 bergabung dengan Sekolah Tinggi Kesehatan Muhammadiyah Aceh tetap menjadi dosen tetap sampai sekarang.



Reni Septrisya, M.Pd., lahir di Padang, 13 September 1987. Dari ayah bernama Syafruddin dan Ibu bernama Nurjani. Ia memiliki seorang suami bernama Jefrinaldi dan satu anak perempuan Damia Kalila. Penulis bertempat tinggal di Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara. Menamatkan Sekolah dasar di Padang SDN 33 Tanjung Sabar tahun 1999, SLTPN 11 Padang tahun 2002, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Padang tahun 2005. Telah menyelesaikan studi strata satu di Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang (2006-2010). Lulus strata dua di Program Studi Administrasi

Pendidikan Universitas Pendidikan Negeri Padang (2014-2016). Karirnya dimulai sebagai dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal (2019-sekarang). Bidang kajian yang menjadi tanggungjawab penulis di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal adalah Administrasi Pendidikan, Perencanaan Pendidikan, Manajemen Keuangan, Manajemen Peserta didik, Dasar-dasar manajemen, manajemen mutu terpadu, manajemen pembelajaran, analisis kebijakan pendidikan.

Dalam perkembangannya, pengawas satuan pendidikan lebih diarahkan untuk memiliki serta memahami bahkan dituntut untuk dapat mengamalkan apa yang tertuang dalam peraturan menteri tentang kepengawasan. Tuntutan tersebut salah satunya tentang kompetensi dalam memahami metode dan teknik dalam supervisi. Seorang supervisor adalah orang yang profesional ketika menjalankan tugasnya, ia bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Guru adalah salah satu komponen sumber daya pendidikan memerlukan pelayanan supervisi. Pentingnya bantuan supervisi pendidikan terhadap guru berakar mendalam dalam kehidupan masyarakat. Untuk menjalankan supervisi diperlukan kelebihan yang dapat melihat dengan tajam terhadap permasalahan dalam peningkatan mutu pendidikan, menggunakan kepekaan untuk memahaminya dan tidak hanya sekedar menggunakan penglihatan mata biasa, sebab yang diamatinya bukan masalah kongkrit yang tampak, melainkan memerlukan kepekaan batin.



Jl. Kompleks Pelajar Tjue
Desa Baroh-Pidie 24151, Aceh
email: Penerbitzaini101@gmail.com
website: <https://penerbitzaini.com/>



Jl. Kompleks Pelajar Tjue
Desa Baroh-Pidie 24151, Aceh
email: dklpt101@gmail.com
website: <https://www.dklpt.com/>

ISBN 978-623-5722-44-3

