Buletin Edukasi Indonesia (BEI)
DOI: 10.56741/bei.v1i01.21

E-ISSN 2962-1674
P-ISSN 2962-5742



Peningkatan Kualitas Sekolah Melalui Supervisi Pendidikan

[1] Rini Wahyuningsih*, [2] Ermayanti
Corresponding Author: * riniaisy@gmail.com
[1] SMA Negeri I Kalibawang, Kulonprogo, Indonesia
[2] SMA Taman Madya, Yogyakarta, Indonesia

Abstrak

Dalam peningkatan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Dengan demikian supervisi menjadi hal yang penting. Tujuan kajian ini adalah menjelaskan supervisi yang dilaksanakan di sekolah untuk peningkatan kualitas guru. Kajian ini merupakan kajian kualitatif berdasarkan pengamatan, pengalaman penulis dan literatur terkait. Hasil kajian menunjukkan masih banyak tantangan yang dihadapi dalam proses supervisi di sekolah seperti keterbatasan supervisor untuk guru yang ada sehingga tidak semua masalah dapat terselesaikan dengan tuntas. Masih ada kesenjangan antara atasan dan bawahan yang menyebabkan informasi dalam proses supervisi tidak dapat digali dengan optimum.

Kata Kunci: *supervisi, kualitas guru, profesionalitas, pendidikan*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu, namun mutu pendidikan Indonesia saat ini masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas pendidikan disebabkan oleh faktor guru, sarana dan prasarana, kurikulum dan proses belajar mengajar serta system penilaian yang belum optimal. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional.

Pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan ilmu pengetahuan dan teknoloi serta mobilitas masyarakat [1]. Dengan perkembangan lingkungan kerja saat ini, telah terjadi berbagai perubahan dalam supervisi pendidikan [2]. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan kualitas guru dengan melakukan supervisi pengajaran terhadap guru sebagai bawahannya. Supervisi dilakukan guna meningkatkan profesional guru yang nantinya akan dibawa ke arah kualitas output sekolah [3].

Permasalahan Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah

Dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah berhadapan dengan tantangan dalam penerapan supervisi yang baik [4]. Kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah menjadi salah satunya. Program kegiatan supervisi pendidikan tidak dapat dilakukan oleh kepala sekolah seorang diri.

E-ISSN 2962-1674
DOI: 10.56741/bei.v1i01.21
P-ISSN 2962-5742

Kompleksitas tugas manajerial kepala sekolah mengakibatkan seorang kepala sekolah tidak dapat menangani sendiri pelaksanaan supervisi pendidikan, khususnya supervisi yang lebih menekankan pada aspek pembelajaran terutama terkait dengan era teknologi saat ini [5]. Selain itu, kepada sekolah juga menghadapi masalah motivasi. Kurangnya motivasi dari para guru ketika mendapat supervisi. Situasi ini terjadi karena adanya anggapan bahwa supervisi hanyalah kegiatan yang semata-mata untuk mencari-cari kesalahan. Situasi lain adalah guru kurang persiapan saat disupervisi. Kondisi ini dapat diartikan bahwa motivasi guru untuk disupervisi dinilai masih kurang, permasalahan ini kebanyakan terjadi pada guru yang sudah mendekati masa purna tugas. Meskipun pelaksanaan supervisi pendidikan dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru yang akan mendapat supervisi, masih saja ada guru yang akan disupervisi belum mempersiapkan diri secara matang.

Ada situasi lain dimana subkjektivitas dalam supervisi dapat terjadi [6]. Subjektivitas dari supervisor yang ditunjuk oleh kepala sekolah dirasa masih tinggi. Keadaan ini terjadi karena kegiatan supervisi pendidikan tidak dilakukan sendiri secara langsung oleh kepala sekolah, tapi oleh guru-guru yang dianggap telah senior oleh kepala sekolah. Dimana masing-masing guru tersebut memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan prinsip supervisi maupun teknik supervisi yang saling berbeda pula.

Sering terjadi pergantian kepala sekolah juga menjadi faktor keberhasilan dalam supervisi. Terjadinya pergantian kepala sekolah mengakibatkan jalannya pelaksanaan supervisi pendidikan menjadi tesendat-sendat, kurang lancar, dan dinilai kurang rutin/ kontinyu [7].

Kategori Kendala dalam Supervisi Pendidikan di Sekolah

Dari beberapa kendala pelaksanaan supervisi di atas, dapat dikategorikan dalam dua aspek, yaitu struktur dan kultur. Pada aspek struktur birokrasi pendidikan di Indonesia ditemukan kendala antara lain secara legal yang ada dalam nomenklatur adalah jabatan pengawas bukan supervisor. Ini mengindikasikan paradigma berpikir tentang pendidikan yang masih dekat dengan era inspeksi. Keadaan lain adalah lingkup tugas jabatan pengawas lebih menekankan pada pengawasan administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru [8]. Asumsi yang digunakan adalah apabila administrasinya baik, maka pengajaran di sekolah tersebut juga baik. Inilah asumsi yang keliru.

Rasio jumlah pengawas dengan sekolah dan guru yang harus dibina/ diawasi yang tidak ideal dapat menjadi kendala. Di daerah-daerah luar pula Jawa misalnya, seorang pengawas harus menempuh puluhan bahkan ratusan kilo meter untuk mencapai sekolah yang diawasinya [4]. Persyaratan lain yang perlu dipertimbangkan adalah terkait persyaratan kompetensi, pola rekrutmen dan seleksi, serta evaluasi dan promosi terhadap jabatan pengawas juga belum mencerminkan perhatian yang besar terhadap pentingnya implementasi supervisi pada ruh pedidikan, yaitu interaksi belajar mengajar di kelas [8].

Pada aspek kultural dijumpai beberapa kendala. Para pengambil kebijakan tentang pendidikan belum berpikir tentang pengembangan budaya mutu dalam pendidikan. Apabila dicermati, maka mutu pendidikan yang diminta oleh customers sebenarnya justru terletak pada kualitas interaksi belajar mengajar antara siswa dengan guru [9,10]. Hal ini belum menjadi komitmen para pengambil kebijakan,

E-ISSN 2962-1674
P-ISSN 2962-5742

juga tentu saja para pelaksana di lapangan. Nilai budaya interaksi sosial yang kurang positif, dibawa dalam interaksi fungsional dan professional antara pengawas, kepala sekolah dan guru. Budaya ewuh-pakewuh, menjadikan pengawas atau kepala sekolah tidak mau "masuk terlalu jauh" pada wilayah guru. Budaya paternalistik, menjadikan guru tidak terbuka dan membangun hubungan professional yang akrab dengan kepala sekolah dan pengawas. Guru menganggap mereka sebagai "atasan" sebaliknya pengawas menganggap kepala sekolah dan guru sebagai "bawahan". Inilah yang menjadikan tidak terciptanya *rapport* atau kedekatan hubungan yang menjadi syarat pelaksanaan supervisi.

Dari berbagai kendala diatas, dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala supervisi oleh kepala sekolah dalam penerapan kurikulum di sekolah adalah kendala yang berasal dari dalam diri kepala sekolah itu sendiri/ kendala internal dan kendala yang berasal dari luar diri kepala sekolah/ kendala eksternal. Kendala internal tersebut adalah kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah. Sedangkan kendala-kendala eksternalnya meliputi kurangnya persiapan dari guru yang disupervisi, unsur subjektifitas guru supervisor dirasa masih tinggi, dan sering terjadi pergantian kepala sekolah.

Alternatif Pemecahan Permasalahan

Supervisi nampaknya menjadi penentu yang utama untuk memutuskan kurikulum, menyeleksi pola-pola organisasi sekolah, fasilitas belajar, dan menilai proses pendidikan secara keseluruhan [1,3,7]. Oleh karena itu diperlukan solusi yang tepat agar apa yang menjadi tujuan utama dari pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah dalam penerapan kurikulum di sekolah dapat sepenuhnya tercapai.

Kepala sekolah selaku supervisor pendidikan yang memiliki otoritas tertinggi di sekolah harus mengupayakan beberapa cara dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan supervisi, antara lain:

(1) Dilakukan pendelegasian wewenang oleh kepala sekolah kepada guru-guru senior. Pelaksanaan supervisi terutama pada aspek pembelajaran tidak dapat dilakukan seorang diri oleh kepala sekolah tanpa bantuan dari orang lain. Oleh karena itu, kepala sekolah yang notabene pimpinan sekolah yang memiliki otoritas tertinggi memiliki keleluasaan untuk melakukan delegasi wewenang. Kegiatan supervisi pada aspek pembelajaran dapat dilimpahkan kepada guru yang dianggap senior berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria guru senior yang dipilih adalah dilihat dari masa kerja, prestasi kerja, kompetensi, dan kualifikasinya, misal guru yang bergelar S2. Kegiatan supervisi oleh guru supervisor terhadap rekannya sering disebut dengan pembimbingan teman sejawat dalam kegiatan belajar mengajar.

(2) Pemberian motivasi kepada para guru akan pentingnya supervisi pendidikan. Kurangnya persiapan dari guru dalam pelaksanaan supervisi, lebih diakibatkan karena kuranganya motivasi dari dalam guru sendiri akan pentingnya supervisi pendidikan. Motivasi yang minim itu juga disebabkan kerena anggapan yang telah melekat dalam diri guru bahwa supervisi hanyalah kegiatan yang semata-mata untuk mencari-cari kesalahan. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui beberapa cara diantaranya dengan menyelipkan pengarahan atau motivasi pada saat rapat guru, lokakarya, atau bahkan secara langsung dengan individunya. Selain itu,

E-ISSN 2962-1674
P-ISSN 2962-5742

pembinaan secara psikologis juga dilakukan kepada diri masing-masing guru yang ditunjuk sebagai supervisor bahwa dirinya memang memiliki capability yang lebih dibanding dengan guru lain, seperti kelebihan dalam hal prestasi kerja, kedisiplinan, ulet, penuh inisiatif, dan lain sebagainya, sehingga diharapkan dengan cara itulah akan muncul kepercayaan diri dari guru supervisor. Serta ditambah lagi dengan melaksanakan fungsi supervisi pendidikan, seperti memberi contoh atau suri tauladan yang baik dari kepala sekolah maupun guru senior yang ditunjuk sebagai supervisor, serta melakukan pembinaan atau perbaikan secara menyeluruh terhadap kemampuan profesional guru dengan memperhatikan ketepatan teknik supervisi dan prinsip-prinsip supervisi yang diterapkan. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat memunculkan kepercayaan maupun motivasi dari guru yang akan disupervisi olehnya.

(3) Pembinaan oleh kepala sekolah kepada guru-guru senior yang ditunjuk sebagai supervisor dan membentuk tim penilai supervisi. Kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dalam KTSP adalah keterbatasan waktu dan tenaga dari kepala sekolah apabila kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi pendidikan seorang diri. Oleh karena itu, kepala sekolah menunjuk guru-guru yang dianggap telah senior untuk membantunya melakukan supervisi pendidikan. Namun dalam prakteknya masih terdapat beberapa guru senior kurang paham akan prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan. Sehingga dalam pelaksanaannya unsur subjektifitas cenderung masih tinggi. Oleh karena itu kepala sekolah perlu memberi motivasi maupun pengarahan kepada para guru supervisor yang isinya mengenai perlunya menerapkan prinsip-prinsip supervisi pendidikan dan pembentukan tim penilai supervisi yang terdiri dari 2 (dua) atau 3 (tiga) orang yang tujuannya tidak lain adalah untuk menetralisir unsur subjektifitas yang terjadi oleh guru yang berperan supervisor.

(4) Dilakukan koordinasi secara intens kepada seluruh elemen sekolah. Pergantian kepala sekolah sebanyak empat kali dalam lima tahun menjadi kendala yang cukup fatal bagi pengelolaan dan kemajuan sekolah. Hal tersebut berdampak pula pada rutinitas kegiatan supervisi pendidikan. Upaya dari kepala sekolah untuk mensikapi keadaan tersebut adalah dengan melakukan koordinasi secara intensif kepada seluruh elemen sekolah, termasuk koordinasi yang baik antara guru supervisor dengan guru yang akan mendapat supervisi.

(5) Mengupayakan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana merupakan sesuatu yang penting disemua tempat kegiatan belajar mengajar, karena itu, dalam rangka mensukseskan program pengajaran yang efektif tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang memadai. Seorang guru akan lebih semangat dengan situasi dan kondisi fasilitas sarana dan prasarana yang sudah lengkap. Sarana dan prasarana adalah suatu perlengkapan/ peralatan yang harus dimiliki oleh setiap sekolah pada umumnya. sedangkan prasarana mengikuti sarana. Dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, sarana seperti perpustakaan yang merupakan tempat menggali pengetahuan yang seluas-luasnya dan seorang guru akan merasa lebih mudah dalam mencari buku pegangan mengajar. Kaitannya dengan upaya peningkatan profeasionalisme guru, sarana merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, karena sarana itu pendukung lancarnya PBM.

DOI: 10.56741/bei.v1i01.21
E-ISSN 2962-1674
P-ISSN 2962-5742

(6) Menerapkan disiplin terhadap tata tertib guru. Disiplin merupakan ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penerapan kedisiplinan yaitu faktor kepribadian, dan lingkungan.

(7) Kepala sekolah harus mengingatkan kepada semua tenaga pengajarnya untuk melakukan kedisiplinan, misalnya agar menjalankan aturan-aturan sebagai berikut seperti mengisi daftar hadir, berpakaian rapi jujur, adil, terbuka dan demokratis, membuat perangkat pembelajaran, menjaga kode etik guru Indonesia

(8) Mengadakan evaluasi ketenagaan. Evaluasi merupakan suatu bentuk perbaikan dari apa yang sudah dilakukan, di dalam pengevaluasian itu, terjadi suatu proses yang akan menghantarkan kepada perubahan yang lebih baik. disamping itu kepala Sekolah mengadakan evaluasi ketenagaan demi kelancaran PBM. Evaluasi merupakan salah satu faktor yang mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada guru agar lebih baik dan selalu meningkatkan perkembangan kemampuannya. disisi lain evaluasi ialah mserangkaian kegiatan yang dimana membuat para guru terkadang gelisah, guru yang seperti ini biasanya guru yang tertutup atau kurang humor/ pendiam. Adapun yang harus dilakukan kepala Sekolah adalah mendekatinya. kaitannya dengan upaya yang harus dilakukan kepala madarsah ialah evaluasi ketenagaan dalam menghadapi kendala dalam pelaksanaan supervisi pendidikan.

E-ISSN 2962-1674
P-ISSN 2962-5742

Referensi

[1] Sahertian, P. A. (2010). *Konsep dasar & teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
[2] Purnomo, S. A., & Badriyah, Z. (2021). Tren Baru Perilaku Supervisi Pendidikan: Fenomena Pengawasan di Sekolah. *Jurnal Alasma: Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah*, *3*(1), 96-107.
[3] Utami, N. R., Firdaus, E., Subakti, H., Purba, S., Salamun, S., Avicenna, A., ... & Tasrim, I. W. (2021). *Supervisi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
[4] Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 97-112.
[5] Mahlopi, M. (2022). Supervisi Pendidikan Era Teknologi 5.0. *ADIBA: Journal of Education*, *2*(1), 133-141.
[6] Maryono. (2011). *Dasar-Dasar dan teknik menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
[7] Sola, E. (2018). Ada Apa dengan Supervisi Pendidikan?. *Idaarah*, 2(1), 130-140.
[8] Fathurrohman, P. (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
[9] Karmila, N., & Suchyadi, Y. (2020). Supervisi Pendidikan Di Sekolah Alam Bogor. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, *3*(1), 31-33.
[10] Turmidzi, I. (2021). Implementasi supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. *Tarbawi: Jurnal pemikiran dan Pendidikan Islam*, *4*(1), 33-49.

Penulis



Rini Wahyuningsih adalah guru di SMA Negeri 1 Kalibawang, Banjararum Kalibawang, Kulonprogro, DIY, Indonesia. Rini juga alumni sarjana dan magister dari Universitas Ahmad Dahlan pada program studi Pendidikan Fisika. Minat kajian yang ditekuni adalah pada pengembangan media pembelajaran. (email: riniaisy@gmail.com).



Ermayanti adalah guru di SMA Taman Madya yang beralamat di Jalan Pakuningratan No. 34A, Yogyakarta, Indonesia. Ermayanti adalah alumni magister dari Universitas Ahmad Dahlan pada program studi Pendidikan Fisika. Minat kajian yang ditekuni adalah pada pengembangan kurikulum dan strategi pembelajaran. (email: yantierma75@gmail.com).