**Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru**

**di Lembaga Pendidikan Islam**

**Rohmat**

Pengawas pada Kementerian Agama Kabupaten Trenggalek

**Abstract**

Supervision focuses on the academic supervisor observation of the academic activity, in the form of learning both inside and outside the classroom. Managerial supervision focuses on observations on aspects of management and administration of the school that serves as a support (supporting) the implementation of learning. Supervisors are mediators educational duties as a supervisor at educational institutions have to perform tasks and functions. The key task of the supervisor are basically three; supervise, assess and develop. And in order to improve the competence of teachers, through the implementation of academic supervision, should adopt the model of empowerment paradigm desire, trust, confident, credibility, accountability and communication.

Supervisi akademis menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran. Pengawas adalah mediator pendidikan yang menjalankan tugas sebagai supervisor di lembaga pendidikan yang harus menjalankan tugas dan fungsinya. Tugas pokok pengawas pada dasarnya ada tiga; mengawasi, menilai, dan membina. Dan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, melalui implementasi supervisi akademik, hendaknya mengadopsi model pemberdayaan dengan paradigma *desire, trust, confident, credibility, accountability dan communication*.

**Pendahuluan**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008, Pengawas Sekolah adalah guru PNS yang diangkat dalam jabatan pengawas sekolah. Pengawasan adalah kegiatan pengawas sekolah dalam menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, evaluasi hasil pelaksanaan program dan melaksanakan pembimbingan dan profesional guru.[[1]](#footnote-2)

Keberadaan kepengawasan untuk mengawal desentralisasi sangat dibutuhkan adanya perubahan pelaksanaan kepengawasan baik dalam dimensi konsep, paradigma serta aplikasi di sekolah. Selama ini kehadiran pengawas di sekolah lebih bertindak pengusung ide dari pusat bukan mendorong pengembangan potensi guru menuju profesional dengan kata lain pengembangan *leadership instructional* kurang terkembangkan di lingkungan sekolah. Barangkali persoalan pokoknya adalah belum fokusnya pembinaan kepada guru yang menekankan *help paradigm* tetapi *control paradigm,* disamping itu masih kuat budaya *show me* pada guru sehingga tidak ada kreativitas dan kontekstual. Budaya masih merasa bahwa guru sekedar pelaksana di sekolah dan seolah tidak berhak berapresiasi masih banyak dimiliki oleh guru di Indonesia. Rendahnya kepercayaan (*trust low*) dari pemerintah juga telah mengondisikan mental guru untuk tidak melakukan inovasi di level sekolah. Guru dipandang tidak mampu melakukan pekerjaannya sendiri, sehingga guru dianggap sebagai birokrasi di tingkat bawah yang bertugas utama sebagai pelaksana kebijakan pusat di sekolah, oleh karena sangat wajar bila di sekolah tidak pernah dilengkapi dengan penelitian dan pengembangan (litbang).[[2]](#footnote-3)

Ketumpulan tugas pengawas seringkali terhambat karena ketidaksesuaian kemampuan pengawas dengan domaian tugas sekolah. Selama ini asumsi pelaksanaan kepengawasan di berbagai kabupaten adalah bahwa sekolah dan siswa serta guru dianggap berkemampuan merata, padahal sekolah dan guru secara alami bersifat heterogen dengan berbeda-bedanya situasi dan kondisi serta kompetensi civitas akademika di masing-masing sekolah. Mestinya penyelenggaraan kepengawasan di sekolah dijalankan dengan mengacu *self organization by individuals working with the support and advisory systems provided by professionals.* Jika demikian halnya, maka sudah pada saatnya kedudukan pengawas harus menjadi *designer* sekaligus *paymasters* dari layanan kepengawasan (*deep personalization*) bukan mengikuti irama kepengawasan secara umum.[[3]](#footnote-4)

Untuk menjangkau fungsi kepengawasan yang lebih personal di sekolah, sangat diperlukan kemampuan pengawas antara lain, memiliki pengetahuan yang profesinal, artinya pengawas memang berbekal ilmu kepengawasan, kemampuan mendelegasikan beban tugas secara produktif, kemampuan memahami problema profesional guru, serta kemampuan pengawas dalam menyelenggarakan situasi relasi kerja yang baik antara karyawan, guru dan orang tua.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan secara mutlak harus meningkatkan mutu pendidikannya secara integral dan komprehensif. Minimal sekolah tersebut harus memenuhi SNP (Standar Nasional Pendidikan) dan melaksanakan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah).[[4]](#footnote-5) Maka dari itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah keberadaaan pengawas mutlak diperlukan supaya sekolah tersebut mampu melaksanakan manajemen dan mampu memenuhi SNP yang telah ditetapkan. Namun, pengawas yang bagaimana yang bisa menjadi pengawas yang melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawas sehingga peningkatan kompetensi guru dapat diwujudkan dengan baik. Pengawas mempunyai kewajiban meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pembinaan kepada guru secara berkala dan berkelanjutan. Pengawas dengan supervisi akademiknya harus mampu membantu guru untuk menjadi guru yang profesional yang mempunyai kompetensi yang utuh.

**Metode Penelitian**

Melihat makna yang tersirat dari judul dan permasalahan yang dikaji, penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang tidak mengadakan penghitungan data secara kuantitatif.[[5]](#footnote-6) Ada beberapa kunci utama dalam penelitian literatur (pustaka) dengan pendekatan kualitatif, yaitu: (a) *The researcher is the main instruments that will read the literature accurately*; (b) *The research is done descriptively. It means describing in the form of words and picture not in the form of number*; (c) *More emphasized on the process not on the result because the literature is a work that rich of interpretation*; (d) *The analysis is inductive*; (e) *The meaning is the main point*.

Literatur utama atau primer yang dikaji dalam penelitian ini adalah buku dan literatur supervisi klinis, supervisi pendidikan dan kepengawasan, seperti:Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, Jovita M. Ross Gordon, *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach,* Muhammad Fathurrohman & Hindama Ruhyanani, *Sukses Menjadi Pengawas Ideal,* Edgar Stones, *Supervision in Teacher Education: A Counselling and Paedagogical Approach,* J.M. Gwynn, *Theory and Practice of Supervision*, M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, dan sebagainya.

Sebagai penelitian *kepustakaan*, maka metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode dokumentasi, yaitu data tentang variabel yang berupa buku, catatan, transkrip, surat kabar, majalah, jurnal, dan lain sebagainya. Sedangkan teknik analisis data yang dipilih adalah deskriptif analisis dengan menggunakan serangkaian tata fikir logik yang dapat dipakai untuk mengkonstruksikan sejumlah konsep menjadi proposisi, hipotesis, postulat, aksioma, asumsi, ataupun untuk mengkontruksi menjadi teori. Tata fikir tersebut[[6]](#footnote-7)adalah (a) tata fikir perseptif, yang dipergunakan untuk mempersepsi data yang sesuai dan relevan dengan pokok-pokok permasalahan yang diteliti; (b) tata fikir deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan data secara sistematis sesuai dengan sistematika pembahasan yang dipakai dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Konsep Supervisi Akademik**

Konsep kepengawasan bermula dari adanya petugas khusus pelaksana supervisi pendidikan. Maka sebelum menjabarkan tentang pangawas, peneliti ingin menguraikan secara sekilas mengenai supervisi pendidikan. Istilah supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk kata-katanya, sebagaimana diuraikan oleh Lukluk Nur Mufidah, "supervisi terdiri dari patah kata "super"+"visi": super= atas, lebih; visi= tilik, awasi"[[7]](#footnote-8). Hal ini sesuai dengan fungsi seorang supervisor yaitu melihat dari atas dan mempunyai kedudukan lebih tinggi daripada yang lainnya. Kelebihan yang dimiliki oleh supervisor semata-mata bukan karena kedudukan, namun juga karena pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Tanpa hal itu, maka seseorang tidak dapat menjadi seorang supervisor.

Supervisi pada dasarnya merupakan kegiatan penelitian untuk mengetahui kesesuaian antara yang seharusnya menurut teori atau peraturuan dengan kenyataan yang sesungguhnya dalam pelaksanaan tuggas guru sehari-hari. Pengawas hendaknya memahami pekerjaan guru berikut faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya seperti latarbelakang keilmuan serta latar belakang sosio-budaya guru, keunikan budaya lokal, regulasi pendidikan dan bahkan latar belakang ekonomi guru.

Willes, sebagaimana yang dikutip Burhanuddin, memberikan definisi supervisi pendidikan adalah "segenap bantuan yang diberikan oleh seseorang dalam mengembangkan situasi belajar mengajar di sekolah ke arah lebih baik".[[8]](#footnote-9)Ametembun mengemukakan bahwa "supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan."[[9]](#footnote-10) Menurut Neagley, sebagaimana yang dikutip Cicih Sutarsih dan Nurdin, "supervisi diartikan sebagai bantuan dan bimbingan kepada guru-guru dalam bidang instruksional, belajar dan kurikulum, dalam usahanya mencapai tujuan sekolah."[[10]](#footnote-11)

Purwanto menjelaskan, bahwa supervisi pendidikan ialah "suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif".[[11]](#footnote-12) Sedangkan Adam dan Dickley merumuskan, sebagaimana yang dikutip Hendyat Soetopo dan Wasti Soemanto, "supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pelajaran."[[12]](#footnote-13) Program ini dapat berhasil apabila supervisor mempunyai ketrampilan dan cara kerja yang efisien dalam kerja sama dengan guru dan tugas pendidikan lainnya.

Sedangkan Jawatan Pendidikan Umum Departemen P D dan K, sebagaimana dikutip Mufidah, memberikan arti: Kepengawasan pendidikan sebagai usaha memajukan sekolah yang bersifat kontinu dengan jalan membina, memimpin dan menilai pekerjaan kepala sekolah, guru dalam usaha mempertinggi mutu pendidikan yang diberikan kepada murid dengan perantaraan perbaikan situasi belajar mengajar kearah terjelmanya tujuan pendidikan.[[13]](#footnote-14)Pengertian yang diberikan oleh Jawatan tersebut tampaknya tidak memasukkan kepala sekolah sebagai supervisor, tapi supervisor dalam pengertian itu adalah penilik pendidikan yang diserahi tugas khusus.

Pada dasarnya konsep supervisi dalam pendidikan itu berbeda dengan yang lainnya, sebagaimana diungkapkan Hendyat Soertopo, "konsep supervisi pengajaran dalam dunia pendidikan berbeda dengan konsep supervisi dalam dunia non-pendidikan (perekonomian, usaha, industri, dan lain-lain)"[[14]](#footnote-15). Hal itu tampak dari hubungan antara supervisor dengan guru, bukan interaksi antara atasan dengan bawahan, namun karena kepemimpinan supervisor berkembang secara professional.

Dari berbagai definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi pendidikan adalah usaha pembinaan menuju arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud adalah dengan cara memberikan bantuan untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan serta profesionalisme pendidik atau guru.

Supervisi pendidikan bisa dibagi menjadi dua, supervisi akademik dan supervisi manajerial. Secara konseptual, sebagaimana ditegaskan Glickman, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.[[15]](#footnote-16) Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.[[16]](#footnote-17) Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya.[[17]](#footnote-18) Penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik. Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Sergiovanni[[18]](#footnote-19) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian unjuk kerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan murid-murid di dalam kelas?, aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti 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 kegiatan pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian unjuk kerja guru tidak berarti selesailah tugas atau kegiatan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan pengembangan kemampuannya. Dengan demikian, melalui supervisi akademik guru akan semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Alfonso, Firth, dan Neville menegaskan *Instructional supervision is herein defined as: behavior officially designed by the organization that directly affects teacher behavior in such a way to facilitate pupil learning and achieve the goals of organization.[[19]](#footnote-20)*Menurut Alfonso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik:[[20]](#footnote-21)

1. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru. Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik.
2. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.
3. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

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

**Konsep Kompetensi Guru**

Guru dan peserta didik adalah dua sosok manusia yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia pendidikan. Mereka adalah satu dalam jiwa, meskipun raga mereka berpisah. Jiwa mereka bagaikan *"dwi-tunggal"* yang kokoh bersatu. Oleh karena itu, sosok guru yang mulia adalah guru yang selalu dekat di hati peserta didiknya, yang mengabdikan dirinya berdasarkan penggilan jiwanya, bukan karena pekerjaan sampingan demi *material oriented* semata". Wajarlah, jika bangsa Indonesia, lebih-lebih peserta didik selalu merindukan sosok guru yang dengan rela hati mcnyisihkan waktunya dcmi kcpentingan anak didik, mernikirkan kelus kesahnya, membimbing dan mengarahkan kesulitan belajarnya, mau menasehatinya, dan merasakan kedukaan dan kebahagiaannya, serta bersenda gurau dan mengajaknya berbicara di luar kegiatan interaksi edukatif di kelas.

Akankah guru-guru kita demikian adanya? Sulit untuk menjawabnya, mengingat guru-guru kita saat ini mayoritas mengajar di sekolah bukan cisebabkan faktor idealisme dan rasa*pengabdian-isme* yang tinggi terhadap bangsa. Sebab, menjadi guru dianggap pekerjaan alternatif. Jarang sekali orang yang sejak awal menjadikan profesi guru sebagai ciza-cita mulia untuk sebuah pengabdian derni memperkuat martabat negara dan derni menghasilkan generasi-generasi yang cerdas, bermoral, dengan SDM yang berkualitas=. Motivasi menjadi guru yang seperti itu tentu saja sangat berpengaruh terhadap sikap dan dedikasinya sebagai *katalisator* pencerahan bangsa dalam dunia pendidikan. Apalagi ditambah kondisi bangsa yang sedang "sakit parah" dan tidak jelas obatnya, sehingga guru pun kehilangan tanggung jawab untuk memperbaiki nasib generasi bangsa.

Bahkan belakangan, seringkali muncul pernberitaan yang rnengejutkan tentang sikap para guru yang mulai kehilangan tanggung jawab untuk melahirkan generasi cerdas penerus estafet perjuangan bangsa. Terbukti, sudah mulai banyak guru-guru yang mulai kehilangan produktifitas, profesionalitas, SDM yang lemah, kurang kompeten, tidak kritis, sering bolos, dan *se-amblek* sikap lain yang sudah tidak layak lagi disebut 'guru' yang bisa digugu dan ditiru. DitambahIagi sejumlah kasus yang menimpa guru dan peserta didik dalam dunia pendidikan, yang juga sering mcnghiasi pemberitaan di media massa.

Anehnya lagi, semenjak UUGD digulirkan, para guru sebenarnya telah diberikan kebebasan untuk mernperbaiki tingkat kualifikasi dan .kompetensi demi mcndapatkan predikat sebagai "guru profesional". Sayangnyakesempatan ini justru tidak dimanfaatkan dengan baik oleh para guru untuk lebih produktif , kreatif dan memiliki sikap yang kompetitif demi memperbaiki mutu diri dan mutu pembelajarannya, sehingga identitas guru profesional cepat melekat dalam dirinya tanpa banyak dipersoalkan lagi, sehingga semua *stakeholder* tetap memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap dunia pendidikan sekolah:

Bahkan otonomi pendidikan yang dibarengi dengan otonomi guru yang sering dituntut guru sejak Orde Baru karena sering dimarginalkan secara politik dan ekonornis, hingga mencapai Orde Reformasi, tidak membuat guru terbuka pikirannya untuk lebih kreatif dan profesional mengajar. Mereka tetap tidak peduli dan acuh-tak acuh mengurus pendidikan secara profesional dan bertanggungjawab.

Padahal performa guru dalam proses pembelajaran cukup signifikan dan sangat strategis untuk mendinamisir dan mengorganisir situasi belajar peserta didik yang lebih kreatif dan produktif demi tumbuhnya 'generasi cerdas' penerus bangsa sebagaimana amanat UUGD. Tentu saja hal ini akan terwujud jika para guru mampu menunjukkan sikap profcsionalisrnc yang tinggi di dularn muupun di luar lingkungan pcndidikan sckolah, agar dengan sendirinya tercipta benih-benih produktifitas da., profesionalitas guru.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *kompetensi pedagodik; kompetensi kepribadian, kompetensi sosial* dan *kompetcnsi profesional* guru sangat rendah. Inilah problem fundamental yang perlu diselesaikan terlebih dahuIu, sebelum kita bermimpi mewujudkan guru profesional di tengah-tengah dunia pendidikan nasional kita.

Kompetensi dapat meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan itu dapat dipelajari dan dikembangkan. Dan manfaatnya secara kognitif, afektif, dan psikomotoris harus dapat dirasakan pemiliknya dalam beraktifitas untuk semua aspek hidup dan kehidupan”.[[21]](#footnote-22) Kompleksitas pengertian kompetensi itu menunjukkan bahwa kompetensi tidak sekedar dimiliki secara kognitif, tetapi juga pemiliknya harus pula dapat mengaplikasikannya secara fungsional.

Selanjutnya menurut Asyrof Syafi’i dan Agus P., “Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan”.[[22]](#footnote-23) Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus dapat memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.[[23]](#footnote-24)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Menurut E. Mulyasa dalam bukunya *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, menyebutkan bahwa:

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.[[24]](#footnote-25)

Jadi kompetensi pendidik adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh pendidik dalam rangka menjalankan tugasnya sesuai dengan profesinya, yakni sebagai pendidik atau guru untuk membina peserta didik dengan cara mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri peserta didik, yang sesuai dengan ajaran-ajaran Islam.

Kompetensi pendidik/guru adalah segala kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik/guru misalnya persyaratan, sifat, kepribadian, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya dengan benar.[[25]](#footnote-26) Untuk menjadi pendidik profesional tidaklah mudah, karena ia harus memiliki kompetensi-kompetensi keguruan. Kompetensi dasar (*based competency*) ditentukan oleh tingkat kepekaannya dari bobot potensi dan kecenderungan yang dimilikinya.[[26]](#footnote-27) Kemampuan dasar tersebut tidak lain adalah kompetensi guru.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.[[27]](#footnote-28) Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung.[[28]](#footnote-29)

Mestinya seorang pendidik yang professional mempunyai 4 kompetensi seperti yang disyaratkan dalam UUGD tersebut. 4 kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kompetensi Paedagogik
2. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
3. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
4. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
5. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
6. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
7. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
8. Berkomunikasi secara efektif,empatik, dan santun dengan peserta didik.
9. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
10. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
11. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
12. Kompetensi Kepribadian
13. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
14. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
15. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
16. Menunjukkan etos kerja,tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
17. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
18. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.
19. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
20. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.
21. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.
22. Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
23. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.
24. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
25. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
26. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.
27. Bekerja mandiri secara profesional.
28. Memahami kode etik profesi guru.
29. Menerapkan kode etik profesi guru.
30. Berperilaku sesuai dengan kode etikprofesi guru.
31. Kompetensi Sosial
32. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
33. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
34. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial
35. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
36. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.
37. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
38. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.
39. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.
40. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam programpembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
41. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.
42. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
43. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
44. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
45. Kompetensi Profesional
46. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
47. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
48. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
49. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
50. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
51. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
52. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
53. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
54. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
55. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
56. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
57. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
58. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
59. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
60. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
61. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

**Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi Guru**

Sekarang ini guru dihadapkan pada perubahan paradigma persaingan dari sebelumnya bersifat *physical asset*  menuju paradigma *knowledge basedcompetition.* Perubahan paradigma tersebut menuntut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya guru, karena guru merupakan agen perubahan dan agen pembaharuan, sehingga mereka mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Pemantapan sumber daya guru sebagai *intellectual capital* harus diikuti dengan pengembangan dan pembaharuan terhadap kemampuan dan keahlian yang dimilikinya sehingga mampu dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka perlu secara terus menerus memberdayakan guru melalui pemberian wewenag dan tanggung jawab yang proporsional, menciptakan kondisi saling percaya serta pelibatan guru dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pengawas dan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam proses pemberdayaan guru sebagai agen perubahan.

Untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan guru, maka sebaiknya supervisor (pengawas dan kepala sekolah) dalam menerapkan supervisi akademik mengadopsi model pemberdayaan Khan[[29]](#footnote-30) dengan paradigma *desire, trust, confident, credibility, accountability dan communicatoin.*

Paradigma *desire* merupakan upaya supervisor untuk memberi kesempatan kepada guru untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan guru, mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi untuk meningkatkan kinerja serta menggambarkan keahlian team dan melatih guru untuk melakukan *self-control.*

Paradigma *trust* mencakup upaya supervisor untuk memberi kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, meyediakan waktu dan sumber daya pendukung yang mencukupi bagi upaya guru untuk meningkatkan kinerja, menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan peningkatan kinerja guru, menghargai perbedaan pandangan dan mengakui kesuksesan yang diraih oleh guru, menyediakan akses informasi yang memadai bagi upaya guru untuk meningkatkan kinerja.

Paradigma *confident* merupakan upaya kepala sekolah dan pengawas (supervisor) untuk mendelegasikan tugas-tugas yang dianggap penting kepada guru, menggali dan mengakomodasi gagasan dan saran guru, memperluas tugas dan membangun jaringan dengan sekolah dan instansi lain serta menyediakan *job instruction*  dan mendorong munculnya *win-win solution.*

Begitupun dengan paradigma *credibility* diperlukan upaya-upaya pihak kepala sekolah dan pengawas antara lain memandang guru sebagai patner strategis, menawarkan peningkat standar tinggi di semua aspek kinerja guru, mensosialisasikan inisiatif guru sebagai kepada guru lain untuk melakukan perubahan secara partisipatif dan menggagas *win-win solution* dalam mengatasi perbedaan pandangan dalam penentuan tujuan dan penetapan prioritas.

Paradigma *accuntability* merupakan upaya kepala sekolah bersama pengawas untuk menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kenirja guru, memberi tugas yang terdefinisikan secara jelas dan terukur, melibatkan guru dalam penentuan standar dan ukuran kinerja, memberikan bantuan dan saran kepada guru dalam menyelesaikan beban kerjanya dan menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback.*

Paradigma *communication* adalah upaya kepala sekolah dan pengawas untuk menetapkan *open door communication,* menyediakan waktu untuk memperoleh informasi dan mendiskusikan permasalahan yang terbuka dan menciptakan kesempatan untuk *cross-training*.

Perlu juga disadari bahwa disamping keenam paradigma pemberdayaan di atas, faktor lain yang ikut menentukan pemberdayaan guru adalah lingkungan sekolah. Oleh sebab itu peran kepala sekola sangat menentukan kinerja tinggi dari guru yang didukung oleh pengawas sekolah. Seorang guru bila diberi kepercayaan akan membangkitkan kreativitas dan inovasi mereka. Ini berarti bahwa kinerja dan produktivitas guru meningkat bila merasa dihargai dan dibutuhkan keberadaanya di sekolah. Apabila pengawas (supervisior) telah menyadari hal ini maka ia telah berhasil memberdayakan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah

**Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

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

Pengawas adalah mediator pendidikan yang menjalankan tugas sebagai supervisor di lembaga pendidikan yang harus menjalankan tugas dan fungsinya. Tugas pokok pengawas pada dasarnya ada tiga; mengawasi, menilai, dan membina. Dan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, melalui implementasi supervisi akademik, hendaknya mengadopsi model pemberdayaan dengan paradigma *desire, trust, confident, credibility, accountability dan communicatoin.*

**Daftar Rujukan**

Agung, Iskandar, *Mengembangkan Profesionalitas Guru: Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru,* Jakarta: Bee Media, 2014.

Alfonso, R. J., G.R. Firth, dan R.F. Neville, *Instructional Supervision: A Behavioral System*, Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1981.

Ametembun, N.A., *Supervisi Pendidikan: Penuntun Bagi Para Penilik, Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru-Guru,* Bandung: Suri, 1981.

Burhanuddin, "Konsep Dasar Supervisi Pendidikan", dalam Burhanuddin et.al, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran: Konsep, Pendekatan, dan Penerapan Pembinaan Profesional,* Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2007.

Daresh, J. C., *Supervision as a Proactive Process*, New York & London: Longman, 1989.

Fathurrohman, Muhammad, Sulistyorini, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik (Teoritik & Praktik),* Yogyakarta: Teras, 2012.

Fathurrohman, Muhammad, Sulistyorini, *Meretas Pendidik yang Berkualitas dalam Pendidikan Islam: Menggagas Guru atau Pendidik yang Ideal dan Berkualitas dalam Pendidikan Islam,* Yogyakarta: Teras, 2012.

Glickman, Carl D., Stephen P.Gordon, Juvita M.Ross Gordon, *Supervision And Instructional Leadership: A Developmental Approach,* New York: Pearson, 2004.

Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif,* Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990.

Muchtar, Heri Jauhari, *Fikih Pendidikan,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Mufidah, Lukluk Nur, *Supervisi Pendidikan,* Jember: Center for Society Studies, 2008.

Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998.

Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.

Munardji, *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta: Bina Ilmu, 2004.

Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008

Purwanto, M.Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Pusat Kurikulum Balitbang Depdiknas, *CD KBK.*

Rokhman, J.Wahibur, Pemberdayaan dan komitmen: Upaya mencapai kesuksesan organsiasi dalam menghadapi persaingan global. Dalam Usmara A (Ed.): *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia,*Yogyakarta: Amara Book, 2003.

Roza, Welya, *Pembinaan dan Pengembangan Komponen Kompetensi Pengembangan Profesi Guru SMA Negeri Sumbar Sangat Memprihatinkan,*Jakarta: Makalah yang Disajikan dalam Simposium Nasional Pendidikan, Tidak Diterbitkan, 2008.

Sergiovanni, T.J., *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*, Boston: Allyn and Bacon, 1987.

Soetopo, Hendyat, *Supervisi Klinis: Bahan Pelatihan Manajemen Pendidikan Bagi Kepala Sekolah Pada SUT (Sekolah Unggulan Terpadu) Kabupaten Lumajang,* Lumajang: Bahan Pelatihan Tidak Diterbitkan, 2006.

Soetopo, Hendyat, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supevisi Pendidikan,* Jakarta: Bina Aksara, 1984.

Stones, Edgar, *Supervision in Teacher Education: A Counselling and Paedagogical Approach,* London: Methuen & Co.Ltd, 1984.

Supriyanto, Eko, “Mulai Menokohkan Figur Pengawas dalam Mendinamisasikan Sekolah” dalam Eko Supriyanto dkk, *Supervision: Bunga Rampai Supervisi Pendidikan, From Control to Help,* Yogyakarta: Fairuz Media, 2012.

Sutarasih, Cicih, Nurdin, "Supervisi Pendidikan" dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2009.

Syafi'I, Asyrof, Agus Purwowidodo, *Kompetensi Dasar Guru Profesional Dalam Mengembangkan Potensi Akademik,* Tulungagung: STAIN Press, 2008.

1. Lihat Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 [↑](#footnote-ref-2)
2. Eko Supriyanto, “Mulai Menokohkan Figur Pengawas dalam Mendinamisasikan Sekolah” dalam Eko Supriyanto dkk, *Supervision: Bunga Rampai Supervisi Pendidikan, From Control to Help,* (Yogyakarta: Fairuz Media, 2012), iii [↑](#footnote-ref-3)
3. Lihat Edgar Stones, *Supervision in Teacher Education: A Counselling and Paedagogical Approach,* (London: Methuen & Co.Ltd, 1984), 95 [↑](#footnote-ref-4)
4. Muhammad Fathurrohman & Sulistyorini, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik (Teoritik & Praktik),* (Yogyakarta: Teras, 2012), 7 [↑](#footnote-ref-5)
5. Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), 2 [↑](#footnote-ref-6)
6. Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998), 55 [↑](#footnote-ref-7)
7. Lukluk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan,* (Jember: Center for Society Studies, 2008), 3. [↑](#footnote-ref-8)
8. Burhanuddin, "Konsep Dasar Supervisi Pendidikan", dalam Burhanuddin et.al, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran: Konsep, Pendekatan, dan Penerapan Pembinaan Profesional,* (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2007), 1. [↑](#footnote-ref-9)
9. N.A.Ametembun, *Supervisi Pendidikan: Penuntun Bagi Para Penilik, Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru-Guru,* (Bandung: Suri, 1981), 5. [↑](#footnote-ref-10)
10. Cicih Sutarasih dan Nurdin, "Supervisi Pendidikan" dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2009), 312. [↑](#footnote-ref-11)
11. M.Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 76. [↑](#footnote-ref-12)
12. Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supevisi Pendidikan,* (Jakarta: Bina Aksara, 1984), 39. [↑](#footnote-ref-13)
13. Mufidah, *Supervisi Pendidikan...,* 6. [↑](#footnote-ref-14)
14. Hendyat Soetopo, *Supervisi Klinis: Bahan Pelatihan Manajemen Pendidikan Bagi Kepala Sekolah Pada SUT (Sekolah Unggulan Terpadu) Kabupaten Lumajang,* (Lumajang: Bahan Pelatihan Tidak Diterbitkan, 2006), 3. [↑](#footnote-ref-15)
15. Carl D. Glickman, Stephen P.Gordon, & Juvita M.Ross Gordon, *Supervision And Instructional Leadership: A Developmental Approach,* (New York: Pearson, 2004), 6. [↑](#footnote-ref-16)
16. J. C. Daresh, *Supervision as a Proactive Process*, (New York & London: Longman, 1989), 12 [↑](#footnote-ref-17)
17. T.J. Sergiovanni, *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*, (Boston: Allyn and Bacon, 1987) [↑](#footnote-ref-18)
18. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-19)
19. R. J. Alfonso, G.R. Firth, dan R.F. Neville, *Instructional Supervision: A Behavioral System*, (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1981), 23. [↑](#footnote-ref-20)
20. *Ibid.,* 25 [↑](#footnote-ref-21)
21. Welya Roza, *Pembinaan dan Pengembangan Komponen Kompetensi Pengembangan Profesi Guru SMA Negeri Sumbar Sangat Memprihatinkan,* (Jakarta: Makalah yang Disajikan dalam Simposium Nasional Pendidikan, Tidak Diterbitkan, 2008), 8 [↑](#footnote-ref-22)
22. Asyrof Syafi'i dan Agus Purwowidodo, *Kompetensi Dasar Guru Profesional Dalam Mengembangkan Potensi Akademik,* (Tulungagung: STAIN Press, 2008), 28. [↑](#footnote-ref-23)
23. Pusat Kurikulum Balitbang Depdiknas, *CD KBK.* [↑](#footnote-ref-24)
24. E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), 26. [↑](#footnote-ref-25)
25. Heri Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005)*,* 151 [↑](#footnote-ref-26)
26. Munardji, *Ilmu Pendidikan Islam,* (Jakarta: Bina Ilmu, 2004)*,* 23 [↑](#footnote-ref-27)
27. Mulyasa, *Standar Kompetensi ....,*26. Lihat Muhammad Fathurrohman, dan Sulistyorini, *Meretas Pendidik yang Berkualitas dalam Pendidikan Islam: Menggagas Guru atau Pendidik yang Ideal dan Berkualitas dalam Pendidikan Islam,* (Yogyakarta: Teras, 2012). [↑](#footnote-ref-28)
28. Iskandar Agung, *Mengembangkan Profesionalitas Guru: Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru,* (Jakarta: Bee Media, 2014), 39 [↑](#footnote-ref-29)
29. J.Wahibur Rokhman, Pemberdayaan dan komitmen: Upaya mencapai kesuksesan organsiasi dalam menghadapi persaingan global. Dalam Usmara A (Ed.): *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Yogyakarta: Amara Book, 2003). [↑](#footnote-ref-30)