

Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.

Dra. Hj. Retoliah, M.Pd.I.

Farida R., S.Pd.I., M.Pd.

SUPERVISI PENDIDIKAN

Editor: Dr. Hisbullah, S.Pd., M.Pd.



PENERBIT AKSARA TIMUR

SUPERVISI PENDIDIKAN

Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.

Dra. Hj. Retoliah, M.Pd.I.

Farida R., S.Pd.I, M.Pd.

Editor: Dr. Hisbullah, S.Pd., M.Pd.

@ Hak Cipta Penerbitan Pada Penerbit Aksara Timur

All right reserved

ISBN: 978-623-8499-19-9

Penerbit Aksara Timur

Jl. Makkarani Kompleks Green Riyousa Blok E No. 12 A

Gowa Sulawesi Selatan

HP/WA : 08114121449

E-mail : penerbitaksaratimur@gmail.com

Facebook : Penerbit Aksara Timur

Website : <https://omp.aksaratimur.my.id/>

Ukuran: 15,5 X 23 cm; Halaman: viii + 187

Cetakan Pertama, Nopember 2023

Perancang Sampul dan Tata Letak: Herianti, S.Pd.

Hak cipta dilindungi undang undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin dari penerbit kecuali untuk kepentingan penelitian dan promosi

Anggota IKAPI No. 062/SSL/2024

KATA PENGANTAR

Supervisi Pendidikan adalah proses pengawasan dan bimbingan yang sistematis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen pendidikan, dengan fokus pada perkembangan profesionalisme guru dan efektivitas lembaga pendidikan. Tujuan Supervisi Pendidikan adalah meningkatkan kualitas pembelajaran dan manajemen pendidikan melalui pengawasan, bimbingan, serta pengembangan profesionalisme guru dan staf pendidikan. Untuk mencapai tujuan Supervisi Pendidikan, diperlukan pendekatan kolaboratif, penilaian menyeluruh, serta pemberian umpan balik konstruktif guna memfasilitasi pengembangan kompetensi pedagogis dan manajerial bagi para pendidik.

Pentingnya Supervisi Pendidikan tidak hanya terletak pada proses pengawasan dan bimbingan, tetapi juga pada upaya meningkatkan kolaborasi di antara para pendidik dan staf pendidikan. Dalam mencapai tujuannya, Supervisi Pendidikan membutuhkan pendekatan kolaboratif yang memungkinkan pertukaran ide dan praktik terbaik di antara anggota tim pendidikan. Selain itu, penilaian menyeluruh menjadi kunci untuk memahami kebutuhan individu dan lembaga secara lebih mendalam, sehingga upaya pengembangan profesionalisme guru dapat disesuaikan dengan konteks spesifik. Pemberian umpan balik konstruktif merupakan sarana penting dalam memberikan dukungan yang efektif, memfasilitasi perbaikan, dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan. Dengan demikian, Supervisi Pendidikan bukan hanya tentang pengawasan, tetapi juga tentang membangun komunitas belajar yang dinamis dan berfokus pada peningkatan terus-menerus dalam kualitas pembelajaran dan manajemen pendidikan.

Buku ajar Supervisi Pendidikan ini diharapkan dapat menyajikan teori dan praktik supervisi yang komprehensif, memberikan panduan konkret untuk situasi dunia nyata, serta memuat strategi yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pemimpin pendidikan dalam mengelola dan mendukung pengembangan staf pengajar. Buku tersebut diharapkan menjadi sumber referensi yang berharga bagi para praktisi pendidikan dalam mengimplementasikan supervisi yang efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Palu, Nopember 2023

Penulis.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
Kegiatan Belajar 1:	
SEJARAH DAN PERKEMBANGAN SUPERVISI PENDIDIKAN	1
A. Sejarah dan Perkembangan Supervisi pada Abad 18 dan 19	1
B. Sejarah dan Perkembangan Supervisi Pendidikan di Indonesia	4
C. Rangkuman	6
D. Soal Latihan	7
E. Daftar Referensi	7
Kegiatan Belajar 2:	
KONSEP DASAR SUPERVISI PENDIDIKAN	9
A. Defenisi Supervisi Pendidikan	9
B. Fungsi Supervisi Pendidikan	10
C. Peranan Supervisi Pendidikan	17
D. Ruang Lingkup Supervisi Pendidikan	23
E. Rangkuman	28
F. Soal Latihan	29
G. Daftar Referensi	30
Kegiatan Belajar 3:	
PENDEKATAN SUPERVISI PENDIDIKAN	31
A. Pentingnya Pendekatan dalam Supervisi Pendidikan	31
B. Pendekatan Direktif dalam Supervisi Pendidikan	33
C. Pendekatan Non-Direktif dalam Supervisi Pendidikan	41

D. Pendekatan Kolaboratif dalam Supervisi Pendidikan	49
E. Rangkuman	56
F. Soal Latihan	57
G. Daftar Referensi	57
Kegiatan Belajar 4:	
SUPERVISI PEMBELAJARAN	59
A. Defenisi Supervisi Pembelajaran	59
B. Tujuan dan Fungsi Supervisi Pembelajaran	61
C. Prinsip-Prinsip Supervisi Pembelajaran	64
D. Program-Program Supervisi Pembelajaran	68
E. Jenis-Jenis Supervisi Pembelajaran	71
F. Rangkuman	75
G. Soal Latihan	76
H. Daftar Referensi	77
Kegiatan Belajar 5:	
MANAJEMEN SUPERVISI DAN PENGEMBANGAN STAF.....	79
A. Pengertian Kompetensi Staf Pendidik	79
B. Tujuan Pengembangan Kompetensi Staf Pendidik	81
C. Model Pengembangan Staf	83
D. Pengembangan Kompetensi Profesional Staf	85
E. Rangkuman	88
F. Soal Latihan	89
G. Daftar Referensi	90
Kegiatan Belajar 6:	
MODEL DAN TEKNIK SUPERVISI PENDIDIKAN	91
A. Hakikat Pengembangan Model Supervisi Pendidikan	91
B. Pengembangan Model Supervisi	104
C. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan	106

D. Rangkuman	109
E. Soal Latihan	110
F. Daftar Referensi	110
Kegiatan Belajar 7:	
PERAN SUPERVISI SEBAGAI PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN POTENSI GURU DALAM PROFESI MENGAJAR	111
A. Kompetensi Guru	111
B. Cara Membina dan Mengembangkan Profesi Guru dalam Profesi Mengajar	119
C. Teknik-Teknik Perbaikan Pengajaran	121
D. Rangkuman	124
E. Soal Latihan	125
F. Daftar Referensi	126
Kegiatan Belajar 8:	
SUPERVISOR DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN	127
A. Pengertian Supervisor Pendidikan	127
B. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	129
C. Peran Pengawas Sebagai Supervisor	132
D. Ciri Supervisor yang Baik	134
E. Rangkuman	137
F. Soal Latihan	137
G. Daftar Referensi	138
Kegiatan Belajar 9:	
SUPERVISOR KLINIS	139
A. Pengertian Supervisi Klinis	139
B. Karakteristik Supervisi Klinis	142
C. Prinsip-Prinsip dan Tujuan Supervisi Klinis	144
D. Prosedur Supervisi Klinis	147
E. Rangkuman	149
F. Soal Latihan	150
G. Daftar Referensi	150

Kegiatan Belajar 10:	
SUPERVISOR KOLEGIAL	151
A. Pengertian Supervisi Kolegial	151
B. Bentuk Supervisi Kolegial	153
C. Pelaksanaan Supervisi Kolegial	155
D. Rangkuman	158
E. Soal Latihan	159
F. Daftar Referensi	160
Kegiatan Belajar 11:	
PROBLEMATIKA GURU DI SEKOLAH DALAM PERSPEKTIF SUPERVISI PENDIDIKAN	161
A. Problemaa Guru dalam Keterampilan Mengajar ...	161
B. Problema Guru dalam Motivasi Kerja	163
C. Problema Guru dalam Kepuasan Kerja	166
D. Rangkuman	168
E. Soal Latihan	169
F. Daftar Referensi	169
Kegiatan Belajar 12:	
MANAJEMEN SUPERVISI PENDIDIKAN	171
A. Perencanaan Kegiatan Supervisi Pendidikan	171
B. Pengorganisasian dalam Kegiatan Supervisi Pendidikan	174
C. Pengarahan dan Pengawasan dalam Kegiatan Supervisi Pendidikan	176
D. Evaluasi dalam Kegiatan Supervisi Pendidikan ...	178
E. Cara Menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) Pasca Evaluasi	181
F. Rangkuman	184
G. Soal Latihan	185
H. Daftar Referensi	186
BIODATA PENULIS	187

Kegiatan Belajar 1

SEJARAH DAN PERKEMBANGAN SUPERVISI

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan sejarah dan perkembangan Supervisi pada abad 18 dan 19;
- Mahasiswa mampu menjelaskan sejarah dan Perkembangan Supervisi Pendidikan di Indonesia.

A. Sejarah dan Perkembangan Supervisi pada Abad 18 dan 19

Supervisi dalam konteks pendidikan merupakan sebuah proses pengawasan dan pengembangan kegiatan belajar mengajar oleh seorang atasan terhadap bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan efektivitas pendidikan.

Sejarah supervisi pada abad ke-18 dan 19 dimulai ketika beberapa negara Eropa mulai memperkenalkan sistem pendidikan formal dengan tujuan untuk meningkatkan akses pendidikan bagi masyarakat umum (Taruna, 2017). Supervisi pada masa itu lebih fokus pada kontrol dan pengawasan terhadap guru dan kurikulum yang dijalankan di sekolah-sekolah.

Pada abad ke-18, William Augustus, Duke of Cumberland memperkenalkan sistem supervisi di Inggris. Pada saat itu, supervisi bertujuan untuk memastikan bahwa guru

memberikan pengajaran yang sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan (Dale, 2021). Sistem supervisi ini kemudian berkembang dan menjadi lebih formal dengan dibentuknya Badan Pengawas Pendidikan pada tahun 1839.

Di Amerika Serikat, supervisi mulai diperkenalkan pada abad ke-19 oleh Horace Mann, seorang pendidik terkenal yang dikenal sebagai “Bapak Pendidikan Publik”. Mann memperkenalkan supervisi sebagai bagian dari reformasi pendidikan yang dilakukannya di Massachusetts (Munthe, 2021). Supervisi pada masa itu lebih fokus pada pengembangan keterampilan guru dan meningkatkan mutu pengajaran.

Pada akhir abad ke-19, supervisi mulai berkembang menjadi lebih luas dan kompleks dengan penekanan pada pengembangan guru dan kurikulum yang lebih efektif. Model supervisi yang lebih modern mulai berkembang pada abad ke-20 dengan fokus pada pengembangan profesionalisme guru dan keterampilan pengajaran yang lebih baik.

Secara keseluruhan, sejarah dan perkembangan supervisi pada abad ke-18 dan 19 terutama berfokus pada pengawasan dan pengontrolan terhadap guru dan kurikulum. Namun, supervisi semakin berkembang dan berubah menjadi sebuah proses pengembangan profesionalisme guru dan keterampilan pengajaran yang lebih efektif.

Pada awal abad ke-20, model-model supervisi yang lebih modern mulai dikembangkan dengan mengedepankan konsep pengembangan diri (self-development) dan kolaborasi antara pengawas dan guru (Syarifah, 2021). Pada masa ini, supervisi tidak lagi hanya menjadi pengawasan dan pengontrolan, melainkan menjadi sebuah upaya pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan efektivitas pengajaran.

Salah satu tokoh yang berjasa dalam mengembangkan model supervisi modern adalah Thomas F. Kane, seorang ahli pendidikan Amerika Serikat (Assegaf, 2003). Kane memperkenalkan konsep supervisi yang lebih mengedepankan pembinaan dan pengembangan guru serta memberikan pengarahan yang konkret dan terarah dalam meningkatkan kinerja pengajaran.

Perkembangan supervisi di Amerika Serikat juga didorong oleh berbagai kebijakan pendidikan federal seperti Elementary and Secondary Education Act (ESEA) pada tahun 1965 dan No Child Left Behind Act (NCLB) pada tahun 2001 yang mengharuskan adanya penilaian kinerja guru dan sekolah serta pengawasan yang ketat dari pemerintah terhadap program-program pendidikan.

Di Indonesia, supervisi mulai diperkenalkan pada masa penjajahan Belanda sebagai bagian dari upaya untuk memperkenalkan sistem pendidikan formal. Supervisi pada masa itu lebih fokus pada pengawasan terhadap guru dan memastikan kurikulum yang dijalankan sesuai dengan kebijakan pemerintah kolonial.

Setelah kemerdekaan, supervisi di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Pemerintah Indonesia memperkenalkan berbagai kebijakan dan program supervisi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun, supervisi di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai tantangan seperti minimnya sumber daya dan infrastruktur pendidikan yang memadai.

Secara keseluruhan, supervisi pada abad ke-18 dan 19 dimulai sebagai sebuah proses pengawasan dan pengontrolan terhadap guru dan kurikulum. Namun, supervisi semakin

berkembang dan menjadi sebuah proses pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan efektivitas pengajaran. Perkembangan supervisi di berbagai negara dipengaruhi oleh berbagai kebijakan dan program pendidikan serta tantangan yang dihadapi di masing-masing negara.

B. Sejarah dan Perkembangan Supervisi Pendidikan di Indonesia

Supervisi pendidikan di Indonesia dimulai pada masa penjajahan Belanda sebagai upaya untuk memperkenalkan sistem pendidikan formal di Indonesia. Pada masa itu, supervisi lebih fokus pada pengawasan terhadap guru dan memastikan kurikulum yang dijalankan sesuai dengan kebijakan pemerintah kolonial.

Setelah Indonesia merdeka, supervisi pendidikan terus mengalami perkembangan. Pada tahun 1950, pemerintah Indonesia memperkenalkan Badan Pendidikan Nasional (BPN) yang bertugas untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem pendidikan nasional. Salah satu fokus utama BPN adalah supervisi pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Pada tahun 1968, pemerintah Indonesia memperkenalkan sistem supervisi terpadu yang dikenal dengan nama Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Tujuan dari SPMP adalah untuk memastikan bahwa pendidikan di Indonesia memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh pemerintah. SPMP juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan sekolah melalui proses pengawasan, pembinaan, dan pengembangan yang berkelanjutan.

Pada tahun 2005, pemerintah Indonesia memperkenalkan program supervisi yang baru, yaitu Supervisi Pendidikan

Berbasis Sekolah (SPBS). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan melibatkan seluruh warga sekolah dalam proses supervisi, termasuk siswa, orang tua, dan masyarakat setempat. SPBS juga bertujuan untuk membangun budaya kerja sama dan kebersamaan di antara seluruh warga sekolah.

Selain itu, pemerintah Indonesia juga memperkenalkan program sertifikasi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia melalui proses pembinaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Program sertifikasi guru ini juga melibatkan proses supervisi oleh pengawas pendidikan untuk memastikan bahwa guru yang bersertifikat memiliki kualitas dan kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Secara keseluruhan, supervisi pendidikan di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan sejak masa penjajahan Belanda hingga saat ini. Berbagai kebijakan dan program supervisi telah diperkenalkan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru di Indonesia. Meskipun demikian, supervisi di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai tantangan seperti minimnya sumber daya dan infrastruktur pendidikan yang memadai.

Tantangan lain yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi pendidikan di Indonesia adalah keterbatasan kualitas dan kapasitas para pengawas pendidikan. Kualitas pengawas pendidikan di Indonesia masih perlu ditingkatkan agar mampu melakukan supervisi secara efektif dan efisien, serta memberikan dukungan dan pembinaan yang tepat kepada guru dan sekolah.

Selain itu, implementasi supervisi pendidikan di Indonesia juga perlu memperhatikan berbagai faktor sosial dan budaya yang ada di masyarakat. Beberapa wilayah di Indonesia masih memiliki budaya yang cenderung hierarkis dan otoriter, sehingga sulit untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam proses supervisi. Hal ini membutuhkan upaya yang lebih besar dalam membangun budaya partisipasi dan demokratis dalam pendidikan di Indonesia.

Namun, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan, supervisi pendidikan tetap menjadi bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dalam hal ini, peran pemerintah dan seluruh stakeholder pendidikan di Indonesia, termasuk guru, orang tua, dan masyarakat, sangat penting untuk mendorong pelaksanaan supervisi pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

C. Rangkuman

Materi di atas menjelaskan tentang sejarah dan perkembangan supervisi pada abad 18 dan 19, serta supervisi pendidikan di Indonesia. Pada abad 18 dan 19, supervisi berfokus pada pengawasan dan kontrol terhadap pekerja dan pabrik di Inggris, serta pengawasan terhadap guru dan kurikulum di Amerika Serikat.

Di Indonesia, supervisi pendidikan dimulai pada masa penjajahan Belanda sebagai upaya untuk memperkenalkan sistem pendidikan formal. Setelah Indonesia merdeka, supervisi terus mengalami perkembangan, termasuk dengan diperkenalkannya sistem supervisi terpadu (SPMP) pada tahun 1968 dan Supervisi Pendidikan Berbasis Sekolah (SPBS) pada tahun 2005.

Tantangan dalam implementasi supervisi pendidikan di Indonesia meliputi keterbatasan sumber daya dan infrastruktur, kualitas dan kapasitas pengawas pendidikan, serta faktor sosial dan budaya di masyarakat. Meskipun demikian, supervisi pendidikan tetap menjadi bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, dengan melibatkan peran pemerintah dan seluruh stakeholder pendidikan.

D. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Jelaskan sejarah dan perkembangan supervisi pendidikan di Indonesia! Apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi supervisi pendidikan di Indonesia?
2. Bagaimana supervisi pada abad 18 dan 19 berbeda dengan supervisi pendidikan saat ini? Jelaskan perbedaannya!
3. Apa saja sistem supervisi pendidikan yang diperkenalkan di Indonesia? Jelaskan kelebihan dan kelemahan dari masing-masing sistem tersebut!
4. Bagaimana peran pengawas pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia? Apa saja peran yang dapat dilakukan oleh pengawas pendidikan?
5. Bagaimana faktor sosial dan budaya mempengaruhi implementasi supervisi pendidikan di Indonesia? Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan ini?

E. Daftar Referensi

Assegaf, A. R. (2003). *Internasionalisasi pendidikan: Sketsa perbandingan pendidikan di negara-negara Islam dan*

- Barat. Gama Media.
<http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/2040/>
- Dale, R. D. (2021). *Pelayanan sebagai Pemimpin* (1st ed.). Yayasan Penerbit Gandum Mas.
- Munthe, M. (2021). *Implementasi Program Peningkatan Mutu Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara* [Doctoral, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. <http://repository.uinsu.ac.id/11626/>
- Syarifah, H. (2021). Variasi Model Supervisi Pembelajaran (Studi Kasus: SD Madina Islamic School, Tebet, Jakarta Selatan). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.21009/jmp.v12i2.7034>
- Taruna, J. T. (2017). *Analisis Organisasi dan Pola-Pola Pendidikan* (1st ed.). SCU Knowledge Media.

Kegiatan Belajar 2

KONSEP DASAR SUPERVISI PENDIDIKAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan defenisi supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu mampu menjelaskan fungsi supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan peranan supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan ruang lingkup supervisi pendidikan.

A. Defenisi Supervisi Pendidikan

Secara bahasa, supervisi pendidikan berasal dari kata "supervision" yang berarti pengawasan atau pengendalian, dan "pendidikan" yang merujuk pada proses pembelajaran (Marmoah, 2016). Jadi, secara bahasa, supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai proses pengawasan atau pengendalian terhadap proses pembelajaran.

Secara istilah, supervisi pendidikan merujuk pada suatu proses yang dilakukan oleh supervisor pendidikan untuk membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di sebuah institusi pendidikan. Proses ini dilakukan dengan cara mengamati, mengevaluasi, memberikan dukungan

dan umpan balik (feedback), serta memberikan bimbingan kepada para pendidik dan siswa dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran. Supervisi pendidikan juga mencakup penilaian program dan kebijakan pendidikan di sekolah atau institusi pendidikan lainnya.

Supervisi pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di sebuah institusi pendidikan (Sitorus & Kholipah, 2018). Supervisi pendidikan dilakukan dengan cara mengamati dan mengevaluasi aktivitas belajar mengajar yang dilakukan oleh para pendidik dan siswa, serta memberikan umpan balik (feedback) yang berguna untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Supervisor pendidikan bertanggung jawab untuk membantu guru meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan dukungan, umpan balik, dan bimbingan. Selain itu, supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan di sekolah atau institusi pendidikan lainnya.

Dalam supervisi pendidikan, supervisor pendidikan dapat menggunakan berbagai metode seperti observasi kelas, wawancara, diskusi kelompok, dan penggunaan teknologi pendidikan. Tujuan dari supervisi pendidikan adalah untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman belajar yang berkualitas dan guru mampu memberikan pengajaran yang efektif dan bermutu.

B. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi supervisi pendidikan mencakup beberapa hal yang berkaitan dengan pengawasan dan pengendalian proses

pembelajaran di sebuah institusi pendidikan. Berikut ini adalah beberapa fungsi supervisi pendidikan (Sukmawati, 2017):

1. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Fungsi supervisi pendidikan yang utama adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan dukungan dan umpan balik kepada para pendidik dan siswa dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Fungsi supervisi pendidikan yang utama adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di institusi pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan dan umpan balik kepada para pendidik dan siswa dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Dalam hal ini, supervisor pendidikan akan melakukan observasi terhadap aktivitas belajar mengajar di kelas dan mengevaluasi kinerja para pendidik. Kemudian, supervisor pendidikan akan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja para pendidik, baik dalam hal strategi pengajaran, metode pembelajaran, maupun kualitas materi pembelajaran yang disampaikan.

Selain itu, supervisor pendidikan juga dapat memberikan dukungan dalam hal pengembangan kurikulum atau materi pembelajaran yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan para siswa. Dukungan dan umpan balik yang diberikan oleh supervisor pendidikan diharapkan dapat membantu para pendidik untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menciptakan suasana belajar yang lebih baik di institusi pendidikan.

Dengan meningkatkan kualitas pembelajaran, diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan motivasi dan prestasi belajar siswa, serta meningkatkan reputasi institusi pendidikan tersebut. Oleh karena itu, fungsi supervisi pendidikan yang utama yaitu meningkatkan kualitas pembelajaran sangat penting dan harus dilakukan secara terus-menerus.

2. Memfasilitasi Pengembangan Profesional

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan memberikan bimbingan dan dukungan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pendidik.

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan memberikan bimbingan dan dukungan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pendidik.

Pengembangan profesional bagi para pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di institusi pendidikan. Dengan memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik, supervisor pendidikan dapat membantu meningkatkan kemampuan para pendidik dalam hal strategi pengajaran, metode pembelajaran, atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Selain itu, supervisor pendidikan juga dapat memberikan bimbingan dalam hal pengembangan kurikulum atau materi pembelajaran yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini akan membantu para pendidik untuk

memperbaiki kualitas pembelajaran dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh supervisor pendidikan dapat berupa pelatihan, seminar, workshop, atau pengalaman praktis. Dengan demikian, para pendidik dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pembelajaran di kelas.

Pengembangan profesional bagi para pendidik juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, supervisi pendidikan harus melibatkan pengembangan profesional bagi para pendidik sebagai salah satu fungsinya agar dapat mencapai tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan.

3. Menjamin Kepatuhan terhadap Kebijakan Pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya.

Selain bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik, supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya.

Hal ini penting karena kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara nasional. Supervisor pendidikan harus memastikan bahwa institusi pendidikan yang ia supervisi dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya.

Supervisor pendidikan juga harus memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi aturan-aturan yang berkaitan dengan administrasi, keuangan, dan tata kelola institusi pendidikan. Hal ini akan memastikan bahwa institusi pendidikan beroperasi dengan baik dan dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, supervisor pendidikan juga harus memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi prinsip-prinsip etika dan moral dalam pendidikan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang sehat, aman, dan kondusif bagi siswa dan para pendidik.

Dengan memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya, supervisor pendidikan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan secara nasional. Hal ini juga akan membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan dan meningkatkan reputasi institusi tersebut.

4. Meningkatkan Kinerja Institusi Pendidikan

Fungsi supervisi pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dilakukan dengan cara mengevaluasi

program dan kebijakan pendidikan di institusi pendidikan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Fungsi supervisi pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dilakukan dengan cara mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan di institusi pendidikan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Supervisor pendidikan harus memastikan bahwa program dan kebijakan pendidikan di institusi pendidikan berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi terhadap kurikulum, metode pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, serta evaluasi kinerja para pendidik dan siswa.

Setelah melakukan evaluasi, supervisor pendidikan akan memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang dapat membantu meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Rekomendasi tersebut dapat berupa perubahan pada kurikulum, metode pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, serta rekomendasi untuk pengembangan profesional para pendidik.

Melalui peningkatan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan, supervisor pendidikan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh institusi tersebut. Hal ini akan memberikan manfaat besar bagi para siswa, para pendidik, dan masyarakat secara keseluruhan.

Selain itu, meningkatkan kinerja institusi pendidikan juga akan membantu meningkatkan reputasi institusi tersebut, sehingga dapat membantu menarik minat siswa dan pendidik yang berkualitas. Hal ini akan membantu meningkatkan daya

saing institusi pendidikan di pasar pendidikan yang semakin kompetitif.

5. Meningkatkan Efisiensi Pengelolaan Institusi Pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan proses pengelolaan dan pengorganisasian di institusi pendidikan.

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan proses pengelolaan dan pengorganisasian di institusi pendidikan.

Pengelolaan yang efisien dan efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Supervisor pendidikan harus memastikan bahwa semua proses pengelolaan, mulai dari manajemen keuangan hingga manajemen sumber daya manusia, berjalan dengan baik dan efisien.

Supervisor pendidikan harus mengevaluasi sistem dan proses pengelolaan yang telah ada, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Rekomendasi ini dapat berupa pengoptimalan penggunaan sumber daya, pengembangan sistem manajemen informasi, atau perbaikan dalam pengambilan keputusan.

Dengan meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan, supervisor pendidikan dapat membantu meningkatkan efektivitas institusi tersebut dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat membantu menghemat waktu, biaya,

dan sumber daya, serta membantu meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, meningkatkan efisiensi pengelolaan juga dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh institusi pendidikan kepada para siswa dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan dan membantu memperkuat posisi institusi pendidikan di pasar pendidikan.

Melalui kegiatan fungsi supervisi pendidikan yang dilakukan dengan baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, kinerja institusi pendidikan, serta pengembangan profesional para pendidik di institusi tersebut.

C. Peranan Supervisi Pendidikan

Peranan supervisi pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah institusi. Secara umum, peranannya dapat dibagi menjadi beberapa aspek (Kuswardani, 2020):

1. Meningkatkan kualitas pembelajaran

Salah satu peran utama supervisi pendidikan adalah meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan memberikan dukungan dan umpan balik kepada para pendidik dan siswa dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sebuah institusi pendidikan, supervisi pendidikan memiliki peran utama dalam memberikan dukungan dan umpan balik kepada para pendidik dan siswa. Dukungan dan umpan balik tersebut dapat berupa penilaian kinerja para pendidik dan siswa,

pemantauan pelaksanaan pembelajaran, serta memberikan bimbingan dan saran untuk perbaikan yang diperlukan.

Melalui pemberian dukungan dan umpan balik secara terus-menerus, supervisi pendidikan dapat membantu para pendidik dalam mengevaluasi dan meningkatkan kualitas metode pengajaran mereka, serta meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam mengajar. Hal ini dapat berdampak positif terhadap efektivitas pembelajaran, meningkatkan keterampilan siswa dalam memahami dan menerapkan materi pembelajaran, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat membantu mengidentifikasi masalah atau kesulitan dalam pembelajaran, baik dari sisi siswa maupun dari sisi pendidik. Dengan melakukan identifikasi tersebut, supervisi pendidikan dapat memberikan solusi dan rekomendasi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, peran utama supervisi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan bermanfaat bagi siswa serta para pendidik.

2. Meningkatkan pengembangan profesional pendidik

Supervisor pendidikan bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan memberikan bimbingan dan dukungan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pendidik.

Peran supervisi pendidikan tidak hanya sebatas memberikan pengawasan terhadap proses pembelajaran dan pengelolaan institusi pendidikan, tetapi juga melibatkan tugas untuk membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi para pendidik di institusi tersebut. Oleh karena itu, supervisor pendidikan bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan.

Pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan dilakukan untuk memastikan bahwa mereka selalu memiliki pengetahuan dan keterampilan terbaru dalam pengajaran dan pembelajaran. Dalam hal ini, supervisi pendidikan bertugas untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada para pendidik dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan dan harapan yang diberikan oleh lingkungan pendidikan.

Bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh supervisi pendidikan dapat berupa pelatihan, seminar, workshop, atau program pengembangan profesional lainnya. Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja para pendidik, sehingga mereka dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Pengembangan profesional para pendidik tidak hanya bermanfaat untuk kualitas pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan para pendidik dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak positif pada kualitas institusi pendidikan secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Oleh karena itu, peran supervisi pendidikan dalam

memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan bermanfaat bagi siswa serta para pendidik.

3. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya.

Peran supervisi pendidikan juga mencakup tanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya. Ini termasuk aturan dan standar yang ditetapkan untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik dan memastikan kesetaraan akses pendidikan bagi semua siswa.

Supervisor pendidikan dapat membantu institusi pendidikan untuk memahami dan menerapkan kebijakan pendidikan yang relevan dan terbaru, sehingga institusi pendidikan dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat memberikan evaluasi dan umpan balik mengenai kepatuhan institusi pendidikan terhadap kebijakan pendidikan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan jika diperlukan.

Memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan, supervisi pendidikan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan, serta memastikan bahwa semua siswa memiliki akses yang setara terhadap pendidikan. Hal ini juga dapat membantu menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan inklusif,

serta memastikan bahwa semua siswa mendapatkan kesempatan untuk belajar dan tumbuh secara maksimal. Oleh karena itu, peran supervisi pendidikan dalam memastikan kepatuhan terhadap kebijakan pendidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.

4. Meningkatkan kinerja institusi pendidikan

Fungsi supervisi pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dilakukan dengan cara mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan di institusi pendidikan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Salah satu fungsi utama supervisi pendidikan adalah meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dilakukan dengan cara mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan di institusi pendidikan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Supervisor pendidikan dapat membantu institusi pendidikan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif tentang program dan kebijakan pendidikan yang sedang dijalankan. Hal ini dapat meliputi evaluasi terhadap kurikulum, metode pengajaran, strategi evaluasi, dan manajemen sumber daya manusia.

Melalui kegiatan evaluasi yang komprehensif dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan, supervisi pendidikan dapat membantu institusi pendidikan untuk mengoptimalkan kinerjanya dan meningkatkan efektivitas pengajaran. Ini juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pendidikan, sehingga mendorong partisipasi siswa dan dukungan dari masyarakat.

Selain itu, evaluasi dan rekomendasi yang diberikan oleh supervisi pendidikan dapat membantu institusi pendidikan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kekuatan dalam operasinya, sehingga membantu meningkatkan kualitas dan reputasi institusi pendidikan secara keseluruhan.

Demikian ini, fungsi supervisi pendidikan dalam meningkatkan kinerja institusi pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa institusi pendidikan memberikan layanan yang berkualitas dan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan siswa serta masyarakat.

5. Meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan proses pengelolaan dan pengorganisasian di institusi pendidikan.

Supervisor pendidikan juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan proses pengelolaan dan pengorganisasian di institusi pendidikan. Supervisor pendidikan dapat membantu institusi pendidikan dalam menyusun strategi dan perencanaan jangka panjang, memperbaiki sistem administrasi dan manajemen, serta meningkatkan koordinasi antara bagian-bagian di institusi pendidikan. Dengan melakukan hal ini, supervisi pendidikan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas institusi pendidikan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, peran supervisi pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa institusi pendidikan dapat

memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan efektif kepada para siswa, serta membantu meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan.

D. Ruang Lingkup Supervisi Pendidikan

Ruang lingkup supervisi pendidikan mencakup berbagai aspek di dalam sistem pendidikan, mulai dari kualitas pembelajaran, pengembangan profesional guru, penegakan kebijakan pendidikan, evaluasi program dan kebijakan pendidikan, hingga pengelolaan dan pengorganisasian institusi pendidikan. Berikut adalah beberapa aspek yang termasuk dalam ruang lingkup supervisi pendidikan (Karmila & Suchyadi, 2020):

1. Pembelajaran dan pengajaran

Supervisi pendidikan dapat membantu memastikan bahwa proses pembelajaran dan pengajaran berlangsung dengan baik dan efektif. Hal ini meliputi pengawasan terhadap kurikulum, metode pengajaran, penggunaan media pembelajaran, serta penilaian dan evaluasi hasil belajar.

Supervisi pendidikan dapat membantu memastikan bahwa proses pembelajaran dan pengajaran berlangsung dengan baik dan efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan memantau pelaksanaan kurikulum yang telah ditetapkan, baik itu dalam hal pemilihan dan penyusunan materi pembelajaran, metode pengajaran yang digunakan, maupun penilaian dan evaluasi hasil belajar siswa.

Supervisor pendidikan juga dapat memperhatikan bagaimana media pembelajaran digunakan dalam proses pembelajaran, termasuk teknologi yang digunakan di dalam kelas. Dalam hal ini, supervisor pendidikan dapat memberikan

saran dan rekomendasi terkait penggunaan teknologi yang lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan hasil pembelajaran siswa.

Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat membantu mengidentifikasi masalah dan tantangan yang dihadapi oleh siswa dan pendidik dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, supervisor pendidikan dapat memberikan dukungan dan bimbingan kepada pendidik dan siswa untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Dalam ruang lingkup supervisi pendidikan, penting juga untuk memperhatikan aspek non-akademik, seperti disiplin dan keamanan di sekolah. Supervisor pendidikan dapat memberikan saran dan rekomendasi terkait tata tertib sekolah yang efektif, serta kebijakan terkait keamanan dan keselamatan siswa dan staf pengajar.

2. Pengembangan profesional guru

Supervisi pendidikan dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam proses pengajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, bimbingan, dan evaluasi kinerja guru.

Supervisi pendidikan dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam proses pengajaran. Dalam hal ini, supervisi pendidikan dapat memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan profesional untuk guru agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam mengajar.

Supervisi pendidikan dapat melakukan evaluasi kinerja guru untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka, dan memberikan umpan balik dan rekomendasi untuk perbaikan. Dengan cara ini, supervisi pendidikan dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa.

3. Penegakan kebijakan pendidikan

Supervisi pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya. Hal ini meliputi pengawasan terhadap pelaksanaan program-program pendidikan, penggunaan anggaran pendidikan, dan penerapan standar pendidikan yang ditetapkan.

Supervisi pendidikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya. Hal ini meliputi pengawasan terhadap pelaksanaan program-program pendidikan, penggunaan anggaran pendidikan, dan penerapan standar pendidikan yang ditetapkan. Dalam hal ini, supervisor pendidikan perlu memiliki pemahaman yang baik tentang peraturan dan kebijakan pendidikan yang berlaku di wilayah tempat institusi pendidikan berada.

Selain itu, supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mengikuti standar pendidikan yang telah ditetapkan, baik dari segi kurikulum, metode pengajaran, hingga penilaian dan evaluasi hasil belajar. Hal ini penting untuk menjaga kualitas

pendidikan yang diberikan oleh institusi pendidikan dan menjamin bahwa para siswa mendapatkan pendidikan yang sepadan dengan standar nasional maupun internasional. Supervisor pendidikan dapat melakukan penilaian dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan yang telah ditetapkan, termasuk memeriksa kelengkapan dokumen dan laporan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan. Dengan melakukan pengawasan dan pengendalian yang baik, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki digunakan secara optimal dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

4. Evaluasi program dan kebijakan pendidikan

Supervisi pendidikan dapat membantu institusi pendidikan dalam mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan yang telah dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan program dan kebijakan pendidikan tersebut, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

Supervisi pendidikan memiliki peran penting dalam membantu institusi pendidikan dalam mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan yang telah dilaksanakan. Melalui pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh supervisor pendidikan, institusi pendidikan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan program dan kebijakan pendidikan tersebut.

Selain itu, supervisor pendidikan juga dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan. Hal ini dilakukan dengan cara menganalisis hasil evaluasi dan mengevaluasi kembali program dan kebijakan yang telah

dilaksanakan, serta memberikan saran dan rekomendasi yang lebih baik untuk pengembangan di masa depan.

Dengan adanya supervisi pendidikan, institusi pendidikan dapat memperbaiki dan meningkatkan program dan kebijakan pendidikan mereka, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

5. Pengelolaan dan pengorganisasian institusi pendidikan

Supervisi pendidikan juga dapat membantu institusi pendidikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Hal ini meliputi penilaian terhadap proses pengelolaan dan pengorganisasian institusi pendidikan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

Supervisi pendidikan juga dapat membantu institusi pendidikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Supervisor pendidikan dapat melakukan penilaian terhadap proses pengelolaan dan pengorganisasian di institusi pendidikan, termasuk pengelolaan anggaran, alokasi sumber daya, serta kebijakan manajemen. Selain itu, supervisor pendidikan juga dapat memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan, sehingga institusi pendidikan dapat mengelola sumber daya mereka dengan lebih efektif dan efisien, dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik. Dengan demikian, supervisi pendidikan dapat membantu institusi pendidikan untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi siswa dan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, supervisi pendidikan harus berkoordinasi dengan berbagai pihak, seperti guru, staf administrasi, siswa, orang tua, pemerintah, dan masyarakat

umum. Dengan demikian, ruang lingkup supervisi pendidikan sangat luas dan kompleks, dan membutuhkan kemampuan yang baik dalam mengelola berbagai aspek yang terkait dengan sistem pendidikan.

E. Rangkuman

Supervisi pendidikan adalah sebuah proses evaluasi, pemantauan, dan bimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di institusi pendidikan. Peran utama dari supervisi pendidikan adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan profesionalisme pendidik, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan pendidikan, meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Ruang lingkup supervisi pendidikan meliputi pengawasan terhadap kurikulum, metode pengajaran, penggunaan media pembelajaran, penilaian dan evaluasi hasil belajar, pelaksanaan program-program pendidikan, penggunaan anggaran pendidikan, dan penerapan standar pendidikan. Supervisi pendidikan dapat membantu guru meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam proses pengajaran, membantu institusi pendidikan mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas institusi pendidikan.

Secara lebih spesifik, supervisi pendidikan juga dapat mencakup pengembangan rencana pengajaran yang inovatif, pemantauan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler, serta peningkatan hubungan antara pendidik, siswa, dan orang tua. Melalui pendekatan kolaboratif, supervisor pendidikan dapat memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif kepada guru, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain

itu, supervisi pendidikan juga dapat berperan dalam mengidentifikasi potensi masalah atau tantangan yang mungkin timbul dalam proses pembelajaran, sehingga memungkinkan institusi pendidikan untuk mengambil langkah-langkah preventif atau perbaikan yang diperlukan. Dengan memahami kompleksitas tugas-tugas pendidikan, supervisi pendidikan menjadi sebuah instrumen penting untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien dalam lingkungan pendidikan yang terus berkembang.

F. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Jelaskan secara singkat peran utama supervisi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di institusi pendidikan!
2. Apa saja ruang lingkup supervisi pendidikan? Jelaskan masing-masing ruang lingkup tersebut secara singkat!
3. Bagaimana supervisi pendidikan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi para pendidik di institusi pendidikan? Jelaskan dengan contoh konkret!
4. Jelaskan bagaimana supervisi pendidikan dapat membantu institusi pendidikan dalam mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan yang telah dilaksanakan!
5. Mengapa penting bagi institusi pendidikan untuk mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait? Jelaskan secara singkat dan berikan contoh konkret!

G. Daftar Referensi

- Karmila, N., & Suchyadi, Y. (2020). Supervisi Pendidikan di Sekolah Alam Bogor. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.55215/jppguseda.v3i1.2011>
- Kuswardani, S. (2020). *Implementasi Supervisi Pendidikan* (1st ed.). CV. Pilar Nusantara.
- Marmoah, S. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek* (1st ed.). Deepublish.
- Sitorus, A., & Kholipah, S. (2018). *Supervisi Pendidikan: Teori dan Pengaplikasian* (1st ed.). Swalova Publishing.
- Sukmawati, H. (2017). Fungsi Supervisi Pendidikan. *Ash-Shahabah : Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.59638/ash.v3i2.81>

Kegiatan Belajar 3

PENDEKATAN SUPERVISI PENDIDIKAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan pendekatan direktif;
- Mahasiswa mampu menjelaskan pendekatan non-direktif;
- Mahasiswa mampu menjelaskan pendekatan kolaboratif.

A. Pentingnya Pendekatan dalam Supervisi Pendidikan

Supervisi pendidikan adalah proses pengawasan, pengarahan, dan pembinaan kegiatan pembelajaran dan pengajaran oleh seorang supervisor kepada seorang guru atau sekelompok guru. Pendekatan dalam supervisi pendidikan adalah suatu cara atau metode yang digunakan oleh supervisor untuk melakukan pengawasan, pengarahan, dan pembinaan kegiatan pembelajaran dan pengajaran (Maimunah, 2020). Oleh karena itu, pendekatan dalam sebuah pengimplementasian supervisi pendidikan sangat penting.

Pentingnya sebuah pendekatan dalam supervisi pendidikan terletak pada beberapa hal (Abdillah et al., 2022) berikut ini:

1. *Menentukan tujuan supervisi.* Pendekatan yang tepat dapat membantu supervisor untuk menentukan tujuan supervisi dengan jelas dan terstruktur sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran.
2. *Mengembangkan keterampilan guru.* Pendekatan yang efektif dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam mengajar dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif.
3. *Memfasilitasi pembelajaran yang efektif.* Pendekatan yang tepat dapat membantu supervisor untuk memfasilitasi pembelajaran yang efektif dengan memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru dalam hal perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif.
4. *Meningkatkan kualitas pendidikan.* Pendekatan yang tepat dapat membantu supervisor untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam sistem pendidikan dan memberikan rekomendasi dan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
5. *Mengembangkan budaya kritis.* Pendekatan yang tepat dapat membantu supervisor untuk mengembangkan budaya kritis di sekolah dengan mendorong guru untuk mempertanyakan praktik-praktik pembelajaran yang ada dan mengembangkan solusi kreatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Penjelasan tersebut memberikan informasi bahwa, pendekatan dalam supervisi pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Supervisor harus memilih pendekatan yang tepat untuk mencapai tujuan supervisi yang jelas dan efektif.

B. Pendekatan Direktif dalam Supervisi Pendidikan

Pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan adalah salah satu pendekatan yang digunakan oleh supervisor untuk mengawasi dan membimbing guru dalam mengajar dengan cara yang lebih langsung dan terarah. Pendekatan ini juga dikenal sebagai pendekatan preskriptif, karena supervisor memberikan instruksi dan petunjuk yang spesifik kepada guru tentang apa yang harus dilakukan dalam kelas.

Melalui pendekatan direktif, supervisor memiliki peran yang lebih dominan dalam proses pengawasan dan pengarahan, dan cenderung lebih fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan praktis guru dalam mengajar. Supervisor akan memberikan saran, masukan, dan umpan balik langsung kepada guru, serta memberikan perintah atau instruksi tentang apa yang harus dilakukan.

Pendekatan direktif sering digunakan dalam situasi di mana guru masih memerlukan bimbingan yang terstruktur dan petunjuk yang jelas dalam mengajar, atau di mana guru mengalami masalah dalam mengajar yang memerlukan solusi yang cepat dan efektif. Pendekatan ini juga efektif untuk mengatasi masalah dalam kelas seperti kurangnya disiplin atau kesulitan dalam mengelola kelas.

Namun, pendekatan direktif juga memiliki kelemahan, terutama dalam hal mengurangi inisiatif dan kreativitas guru dalam mengajar. Ketergantungan guru pada instruksi yang spesifik dan petunjuk yang langsung dapat menghambat pengembangan keterampilan kritis dan kreatif dalam mengajar. Oleh karena itu, penting bagi supervisor untuk memilih pendekatan yang tepat sesuai dengan situasi dan kebutuhan guru.

Ada beberapa bentuk penerapan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan yang dapat dilakukan oleh seorang supervisor (Kurniawan & Maunah, 2022), antara lain:

1. Observasi Langsung

Supervisor akan melakukan observasi langsung terhadap guru ketika sedang mengajar di kelas. Setelah observasi, supervisor akan memberikan umpan balik langsung tentang kinerja guru dan memberikan saran serta petunjuk untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Observasi langsung merupakan salah satu bentuk penerapan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan yang sangat penting. Observasi langsung dilakukan dengan cara supervisor mengamati dan mencatat kegiatan mengajar guru di dalam kelas secara langsung.

Melalui observasi ini, supervisor akan memperhatikan berbagai aspek dalam kegiatan mengajar guru, seperti interaksi guru dengan murid, metode pengajaran yang digunakan, penilaian kinerja siswa, dan lain-lain. Setelah selesai melakukan observasi, supervisor akan memberikan umpan balik langsung kepada guru tentang kinerja mengajar yang diamati dan memberikan saran serta petunjuk untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Umpan balik yang diberikan oleh supervisor dalam observasi langsung ini sangat penting untuk membantu guru memperbaiki kinerja mengajarnya. Dengan umpan balik yang spesifik dan konstruktif, guru dapat memperoleh informasi tentang aspek-aspek mana yang perlu diperbaiki dan bagaimana cara meningkatkan kinerja mengajarnya. Umpan balik juga dapat membantu guru merasa didukung dan

termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya.

Namun, dalam melakukan observasi langsung, supervisor perlu memperhatikan beberapa hal. Pertama, supervisor harus memastikan bahwa pengamatan yang dilakukan dilakukan secara obyektif dan tidak terpengaruh oleh faktor subjektif. Kedua, supervisor perlu menjaga privasi dan kerahasiaan informasi tentang guru dan murid yang diamati. Ketiga, supervisor perlu memberikan umpan balik secara hati-hati dan sopan agar tidak menimbulkan konflik atau ketidaknyamanan bagi guru.

2. Pemberian Petunjuk

Supervisor memberikan petunjuk spesifik tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh guru dalam mengajar, seperti bagaimana cara menyusun rencana pelajaran, memilih strategi pembelajaran yang tepat, dan mengelola kelas dengan efektif.

Supervisor yang menerapkan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan juga akan memberikan petunjuk spesifik tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh guru dalam mengajar. Hal ini bertujuan untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya dengan lebih baik.

Petunjuk yang diberikan oleh supervisor biasanya meliputi beberapa hal, seperti cara menyusun rencana pelajaran yang baik dan efektif, memilih strategi pembelajaran yang tepat, dan mengelola kelas dengan efektif. Berikut ini adalah penjelasan lebih detail tentang hal-hal yang biasanya menjadi fokus dalam petunjuk spesifik yang diberikan oleh supervisor:

- *Menyusun rencana pelajaran.* Supervisor akan memberikan petunjuk tentang cara menyusun rencana pelajaran yang baik dan efektif. Hal ini meliputi penentuan tujuan pembelajaran yang jelas, pemilihan materi yang relevan dan bermakna, serta penyusunan kegiatan pembelajaran yang dapat memfasilitasi proses belajar siswa.
- *Memilih Strategi Pembelajaran yang Tepat.* Supervisor akan memberikan petunjuk tentang cara memilih strategi pembelajaran yang tepat sesuai dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik siswa. Hal ini meliputi penggunaan berbagai metode dan teknik pembelajaran, seperti ceramah, diskusi kelompok, tugas kelompok, presentasi, dan lain-lain.
- *Mengelola Kelas dengan Efektif.* Supervisor akan memberikan petunjuk tentang cara mengelola kelas dengan efektif. Hal ini meliputi cara menjaga disiplin dan tata tertib di kelas, membangun hubungan yang baik antara guru dan siswa, serta menggunakan strategi untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran.

Petunjuk spesifik yang diberikan oleh supervisor sangat penting untuk membantu guru meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya. Namun, supervisor perlu memastikan bahwa petunjuk yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan guru, serta memberikan dukungan yang cukup untuk mendorong perubahan dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

3. Pelatihan

Supervisor memberikan pelatihan atau workshop kepada guru tentang teknik-teknik mengajar yang efektif, sehingga

guru dapat meningkatkan keterampilan teknis dan praktis dalam mengajar.

Selain memberikan umpan balik dan petunjuk spesifik, supervisor yang menerapkan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan juga dapat memberikan pelatihan atau workshop kepada guru tentang teknik-teknik mengajar yang efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan praktis dalam mengajar serta memperluas pengetahuan dan pemahaman guru tentang metode dan strategi pembelajaran yang efektif.

Pelatihan atau workshop yang diberikan oleh supervisor biasanya mencakup beberapa topik, seperti teknik penyampaian materi yang menarik dan efektif, penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran, pengelolaan kelas yang efektif, dan lain-lain. Pelatihan atau workshop ini dapat dilakukan dalam bentuk sesi tatap muka atau secara online, tergantung pada kebutuhan dan situasi di masing-masing sekolah.

Selain itu, supervisor juga dapat memberikan dukungan dan pembimbingan kepada guru dalam menerapkan teknik-teknik mengajar yang telah dipelajari dalam pelatihan atau workshop. Hal ini bertujuan untuk membantu guru mempraktikkan teknik-teknik tersebut dengan benar dan efektif dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari.

Melalui pemberian pelatihan atau workshop tentang teknik-teknik mengajar yang efektif, supervisor dapat membantu guru meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam mengajar serta memperbaiki kualitas pembelajaran di sekolah. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada

prestasi belajar siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4. Evaluasi Tertulis

Supervisor memberikan evaluasi tertulis kepada guru tentang kinerja mengajarnya, yang berisi umpan balik dan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan kinerja guru.

Selain memberikan umpan balik dan petunjuk spesifik secara lisan, supervisor yang menerapkan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan juga dapat memberikan evaluasi tertulis kepada guru tentang kinerja mengajarnya. Evaluasi ini berisi umpan balik dan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan kinerja guru.

Evaluasi tertulis ini biasanya dilakukan setelah supervisor melakukan observasi langsung terhadap guru ketika sedang mengajar di kelas. Dalam evaluasi tertulis ini, supervisor akan memberikan penilaian terhadap kinerja guru, seperti kelebihan dan kekurangan dalam mengajar, kemampuan dalam menyusun rencana pelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang tepat, dan lain-lain.

Selain memberikan penilaian, supervisor juga akan memberikan umpan balik yang spesifik dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja guru. Umpan balik dan rekomendasi ini berisi saran-saran untuk memperbaiki kekurangan dan mempertahankan kelebihan dalam mengajar. Hal ini bertujuan untuk membantu guru memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Evaluasi tertulis ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan monitoring terhadap perkembangan kinerja guru. Supervisor dapat melakukan evaluasi secara berkala dan

membandingkan hasilnya dengan evaluasi sebelumnya. Hal ini akan membantu supervisor dalam menentukan efektivitas program supervisi pendidikan yang telah dilakukan serta membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

Dengan memberikan evaluasi tertulis tentang kinerja mengajar guru, supervisor dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dan memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas. Selain itu, evaluasi tertulis ini juga dapat membantu supervisor dalam melakukan monitoring terhadap perkembangan kinerja guru secara efektif.

5. Penugasan Tertentu

Supervisor memberikan penugasan tertentu kepada guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya, seperti membuat rencana pembelajaran yang lebih detail atau mengimplementasikan teknik-teknik pembelajaran baru dalam kelas.

Selain memberikan umpan balik dan evaluasi tertulis, supervisor yang menerapkan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan juga dapat memberikan penugasan tertentu kepada guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya. Penugasan ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan dan kelemahan yang teridentifikasi dalam kinerja guru.

Contohnya, jika supervisor mengidentifikasi bahwa guru kesulitan dalam menyusun rencana pembelajaran yang detail dan terstruktur, maka penugasan yang dapat diberikan adalah membuat rencana pembelajaran yang lebih detail dan terstruktur untuk beberapa materi pelajaran tertentu. Dalam penugasan ini, supervisor dapat memberikan panduan dan

bimbingan kepada guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang efektif.

Selain itu, jika supervisor mengidentifikasi bahwa guru belum mengimplementasikan teknik-teknik pembelajaran baru yang efektif dalam kelas, maka penugasan yang dapat diberikan adalah mengimplementasikan teknik-teknik pembelajaran baru dalam kelas. Dalam penugasan ini, supervisor dapat memberikan informasi dan sumber daya yang dibutuhkan oleh guru untuk mengimplementasikan teknik-teknik pembelajaran baru secara efektif.

Penugasan yang diberikan oleh supervisor haruslah spesifik, jelas, dan dapat diukur. Tujuannya adalah untuk membantu guru dalam mengembangkan keterampilan dan kinerjanya secara spesifik dan terukur. Selain itu, penugasan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan guru sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal bagi guru dan siswa.

Melalui pemberian penugasan tertentu kepada guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya, supervisor dapat membantu guru dalam mengembangkan keterampilan dan kinerjanya secara spesifik. Hal ini akan membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan memberikan manfaat yang optimal bagi siswa.

Penerapan pendekatan direktif dalam supervisi pendidikan harus dilakukan dengan hati-hati dan tepat sasaran, sehingga guru merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mengajarnya. Supervisor harus memastikan bahwa saran dan petunjuk yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan guru, serta memberikan

dukungan yang cukup untuk mendorong perubahan dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

C. Pendekatan Non-Direktif dalam Supervisi Pendidikan

Pendekatan Non-Direktif dalam Supervisi Pendidikan adalah pendekatan supervisi yang lebih berorientasi pada pengembangan profesionalisme guru (Darsono, 2016). Pendekatan ini memandang guru sebagai individu yang kreatif dan mandiri dalam mengembangkan kinerjanya dalam mengajar.

Melalui pendekatan ini, supervisor bertindak sebagai fasilitator dan pendukung dalam pengembangan profesionalisme guru, bukan sebagai pemegang otoritas atau pemberi perintah. Supervisor memberikan kesempatan pada guru untuk melakukan refleksi, mengevaluasi kinerja mereka sendiri, dan merumuskan tujuan pengembangan profesionalisme mereka.

Supervisor dalam pendekatan non-direktif akan berperan sebagai pendengar yang aktif dan memberikan umpan balik secara terbuka dan jujur. Supervisor juga akan membantu guru dalam memperbaiki kinerja mereka dengan menyediakan sumber daya dan bimbingan yang diperlukan. Namun, keputusan tentang perubahan kinerja tetap ada pada tangan guru.

Melalui pendekatan non-direktif, supervisor tidak memberikan instruksi yang spesifik atau mengarahkan tindakan guru. Sebaliknya, supervisor akan membantu guru dalam merumuskan tujuan yang realistis dan spesifik, serta memberikan bimbingan dalam mencapai tujuan tersebut.

Pendekatan Non-Direktif dalam Supervisi Pendidikan cocok bagi guru yang sudah memiliki keterampilan dan pengalaman mengajar yang memadai, namun ingin meningkatkan kinerja mereka melalui pengembangan profesionalisme (Faozan, 2022). Pendekatan ini dapat membantu guru dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Melalui pendekatan non-direktif, supervisor memperlakukan guru sebagai rekan kerja yang sama-sama mengembangkan kinerja. Hal ini dapat memperkuat hubungan kerja sama antara supervisor dan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Penerapan Pendekatan Non-Direktif dalam Supervisi Pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa tahapan (Arifin, 2017), antara lain:

1. Pengamatan awal atau observasi

Supervisor dapat melakukan pengamatan awal terhadap kinerja guru di kelas, namun dalam pendekatan non-direktif, pengamatan tersebut tidak dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kritik atau instruksi kepada guru.

Dalam Pendekatan Non-Direktif, pengamatan awal terhadap kinerja guru di kelas dilakukan oleh supervisor untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai situasi pembelajaran yang terjadi di kelas. Pengamatan ini dilakukan secara objektif dan tidak bersifat menilai atau memberikan kritik terhadap kinerja guru. Pengamatan awal ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi supervisor dan guru dalam memahami lebih dalam mengenai situasi pembelajaran yang terjadi di kelas.

Dalam melakukan pengamatan awal, supervisor dapat memperhatikan berbagai aspek seperti interaksi antara guru dan siswa, metode pengajaran yang digunakan, keaktifan siswa dalam pembelajaran, serta efektivitas dari materi yang disampaikan. Hasil pengamatan tersebut dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan pengembangan kinerja guru ke depannya.

Namun, dalam Pendekatan Non-Direktif, supervisor tidak memberikan kritik atau instruksi langsung terhadap kinerja guru setelah pengamatan awal dilakukan. Hal ini dilakukan karena Pendekatan Non-Direktif bertujuan untuk memberikan kesempatan pada guru untuk merefleksikan kinerjanya sendiri dan mengevaluasi kinerja mereka. Guru diminta untuk menilai kekuatan dan kelemahan kinerja mereka sendiri serta merumuskan tujuan pengembangan profesionalisme yang ingin dicapai.

Dalam Pendekatan Non-Direktif, pengamatan awal dilakukan sebagai upaya untuk memahami situasi pembelajaran yang terjadi di kelas, dan bukan sebagai alat untuk menilai atau mengkritik kinerja guru. Supervisor tetap menjadi pendukung dan fasilitator dalam proses pengembangan profesionalisme guru, namun tetap memberikan kesempatan pada guru untuk mengambil peran aktif dalam pengembangan kinerja mereka.

2. Refleksi dan evaluasi diri.

Setelah melakukan pengamatan awal, supervisor memberikan kesempatan pada guru untuk merefleksikan kinerjanya sendiri dan mengevaluasi kinerja mereka. Guru diminta untuk menilai kekuatan dan kelemahan kinerja

mereka sendiri serta merumuskan tujuan pengembangan profesionalisme.

Setelah melakukan pengamatan awal, supervisor pada Pendekatan Non-Direktif memberikan kesempatan pada guru untuk melakukan refleksi terhadap kinerja mereka sendiri. Hal ini dilakukan agar guru dapat mengevaluasi diri dan memahami kekuatan dan kelemahan dalam kinerja mereka di kelas. Guru diminta untuk merenung dan mengevaluasi sejauh mana pengajaran mereka sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam hal ini, supervisor dapat berperan sebagai pendukung dan fasilitator dalam membantu guru melakukan refleksi dan evaluasi kinerja mereka. Supervisi pada pendekatan non-direktif bertujuan untuk memberikan kesempatan pada guru untuk mengambil peran aktif dalam pengembangan profesional mereka. Dalam hal ini, guru diminta untuk menyusun rencana tindak lanjut dan mengembangkan tujuan pengembangan profesional mereka sendiri, dengan bantuan dari supervisor.

Melalui Pendekatan Non-Direktif, guru memiliki kesempatan untuk lebih memahami kinerja mereka sendiri, sehingga dapat menemukan cara-cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Sebagai hasilnya, guru akan memiliki kontrol yang lebih besar atas pengembangan profesional mereka sendiri dan dapat memperoleh pengalaman belajar yang lebih berarti. Pendekatan Non-Direktif pada supervisi pendidikan memberikan kesempatan pada guru untuk tumbuh dan berkembang secara profesional dan dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

3. Pemilihan tujuan.

Supervisor membantu guru dalam merumuskan tujuan yang realistis dan spesifik untuk pengembangan profesionalisme mereka. Tujuan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan guru serta tujuan pendidikan sekolah.

Dalam Pendekatan Non-Direktif pada Supervisi Pendidikan, supervisor berperan sebagai pendukung dan fasilitator bagi guru dalam merumuskan tujuan pengembangan profesionalisme mereka. Supervisor membantu guru untuk merumuskan tujuan yang realistis dan spesifik, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan guru serta tujuan pendidikan sekolah.

Dalam hal ini, supervisor bekerja sama dengan guru untuk memahami tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam kinerja pengajaran mereka, serta membantu guru untuk menentukan tujuan dan strategi pengembangan profesional yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Tujuan pengembangan profesional yang ditetapkan bersifat spesifik dan realistis, sehingga guru dapat fokus pada area yang paling penting dalam pengembangan kinerja mereka.

Dalam membantu guru merumuskan tujuan pengembangan profesional mereka, supervisor harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan guru serta tujuan pendidikan sekolah. Hal ini dilakukan agar tujuan yang ditetapkan dapat mendukung pengembangan kinerja guru secara keseluruhan dan juga dapat membantu mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Dalam Pendekatan Non-Direktif, supervisor berperan sebagai fasilitator dan bukan sebagai penentu tujuan. Hal ini

bertujuan untuk memberikan guru kontrol yang lebih besar atas pengembangan profesional mereka dan juga dapat membantu guru merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya bimbingan dan dukungan dari supervisor, guru akan lebih mudah dalam mencapai tujuan pengembangan profesional mereka dan kinerja pengajaran mereka dapat meningkat secara signifikan.

4. Bimbingan dan dukungan.

Supervisor memberikan bimbingan dan dukungan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh guru. Bimbingan dan dukungan tersebut bisa berupa penyediaan sumber daya, diskusi terbuka, atau memberikan masukan terhadap rencana tindakan guru.

Dalam pendekatan non-direktif, supervisor berperan sebagai fasilitator atau pembimbing yang membantu guru dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme mereka. Setelah tujuan telah ditetapkan, supervisor akan memberikan bimbingan dan dukungan dalam mencapainya. Bimbingan dan dukungan tersebut dapat berupa memberikan sumber daya, seperti artikel, buku, atau referensi yang relevan, diskusi terbuka dan mendalam dengan guru, memberikan masukan dan pertanyaan yang membantu guru merancang rencana tindakan, dan memberikan umpan balik positif ketika guru mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, supervisor tidak memaksakan pendapat atau memberikan instruksi spesifik tentang apa yang harus dilakukan oleh guru, tetapi lebih fokus pada membantu guru dalam mengeksplorasi ide dan solusi yang muncul dari guru sendiri. Dengan cara ini, guru merasa lebih memiliki tanggung

jawab atas perkembangan profesional mereka dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Evaluasi dan umpan balik.

Supervisor melakukan evaluasi terhadap kinerja guru secara berkala, namun dalam pendekatan non-direktif, evaluasi tersebut dilakukan dengan cara memberikan umpan balik yang jujur dan terbuka. Umpan balik tersebut diberikan dengan tujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan.

Dalam pendekatan non-direktif, supervisor tetap melakukan evaluasi terhadap kinerja guru secara berkala. Namun, evaluasi tersebut dilakukan dengan cara memberikan umpan balik yang jujur dan terbuka, yang bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan. Umpan balik yang diberikan tidak hanya fokus pada hal-hal yang perlu diperbaiki, tetapi juga mencakup pengakuan terhadap kekuatan dan kemampuan guru.

Supervisor dalam pendekatan non-direktif memberikan kesempatan kepada guru untuk merenung dan mengevaluasi kinerja mereka sendiri. Supervisor juga memberikan umpan balik yang positif dan negatif yang ditujukan untuk membantu guru memperbaiki kinerja mereka. Dalam memberikan umpan balik, supervisor memberikan kesempatan kepada guru untuk merespon umpan balik tersebut, berbicara tentang hal-hal yang perlu diperbaiki, dan mendiskusikan rencana tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam hal ini, supervisor tetap berperan sebagai pembimbing yang membantu guru dalam merencanakan dan mencapai tujuan pengembangan profesionalisme mereka, tetapi tidak memberikan instruksi atau perintah secara langsung. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan non-direktif dapat memberikan manfaat yang positif, yaitu memberikan ruang yang lebih besar bagi guru untuk mengembangkan profesionalisme mereka dengan cara yang sesuai dengan kepribadian dan kebutuhan mereka.

6. Pembelajaran kolaboratif.

Supervisor dan guru bekerja sama dalam mengembangkan kinerja guru. Guru diberi kesempatan untuk mengemukakan ide dan pendapat mereka, sehingga tercipta suasana pembelajaran kolaboratif yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam supervisi pendidikan, penting bagi supervisor dan guru untuk bekerja sama dalam mengembangkan kinerja guru. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan sekolah. Dalam pendekatan non-direktif, supervisor memberikan kesempatan pada guru untuk merefleksikan kinerja mereka sendiri dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan kinerja mereka. Selanjutnya, supervisor membantu guru dalam merumuskan tujuan yang realistis dan spesifik untuk pengembangan profesionalisme mereka, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan guru serta tujuan pendidikan sekolah.

Setelah tujuan pengembangan profesionalisme ditetapkan, supervisor memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru dalam mencapai tujuan tersebut. Bimbingan dan

dukungan tersebut bisa berupa penyediaan sumber daya, diskusi terbuka, atau memberikan masukan terhadap rencana tindakan guru. Selain itu, dalam pendekatan non-direktif, guru diberi kesempatan untuk mengemukakan ide dan pendapat mereka, sehingga tercipta suasana pembelajaran kolaboratif yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Melalui kerja sama yang baik antara supervisor dan guru, kinerja guru dapat terus berkembang dan meningkat. Supervisor dapat memberikan umpan balik yang jujur dan terbuka kepada guru, sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan mereka dan mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran, sehingga menciptakan lingkungan sekolah yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam penerapan Pendekatan Non-Direktif dalam Supervisi Pendidikan, supervisor memandang guru sebagai individu yang mandiri dan kreatif dalam mengembangkan kinerjanya. Supervisor bertindak sebagai pendukung dan fasilitator dalam pengembangan profesionalisme guru, sehingga guru dapat merumuskan tujuan pengembangan diri mereka sendiri dan mencapai kinerja yang lebih baik.

D. Pendekatan Kolaboratif dalam Supervisi Pendidikan

Pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan adalah suatu pendekatan di mana supervisor dan guru bekerja sama untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalisme guru (Rohmah & Maunah, 2020). Dalam pendekatan ini, supervisor berperan sebagai fasilitator atau pemimpin yang membantu guru untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara yang kolaboratif dan partisipatif.

Supervisor dan guru berkolaborasi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan pengembangan profesionalisme guru. Mereka melakukan analisis terhadap kinerja guru dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta menyusun rencana tindakan yang akan dilakukan bersama-sama.

Selain itu, dalam pendekatan kolaboratif, guru diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan ide-ide mereka tentang bagaimana meningkatkan kinerja mereka di kelas. Supervisor dan guru bekerja sama dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif, memilih sumber daya yang tepat, dan mengevaluasi kinerja mereka secara berkala.

Pendekatan kolaboratif ini memperkuat hubungan antara supervisor dan guru, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan mendukung. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan guru untuk mengambil tanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di kelas.

Penerapan pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan melibatkan kerja sama antara supervisor dan guru dalam mengembangkan kinerja guru. Beberapa bentuk penerapan pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan (Gunawan, 2016) antara lain:

1. Identifikasi Kebutuhan.

Supervisor dan guru bekerja sama dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan diskusi terbuka dan mempertimbangkan tujuan pendidikan sekolah.

Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru bekerja sama untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan diskusi terbuka dan mempertimbangkan tujuan pendidikan sekolah yang telah ditetapkan. Diskusi tersebut melibatkan guru dalam menyampaikan ide dan saran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memperoleh masukan dari supervisor tentang bagaimana cara mencapai tujuan tersebut.

Supervisor juga dapat membantu guru dalam mengevaluasi kemajuan mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru berperan sebagai tim yang saling mendukung dan bekerja bersama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Melalui kerjasama yang erat ini, diharapkan akan tercipta suasana pembelajaran yang lebih efektif dan kreatif.

2. Penetapan Tujuan Bersama.

Setelah kebutuhan pengembangan profesional guru diidentifikasi, supervisor dan guru bekerja sama dalam menetapkan tujuan yang spesifik dan realistis untuk pengembangan profesional guru.

Setelah kebutuhan pengembangan profesional guru diidentifikasi, supervisor dan guru bekerja sama dalam menetapkan tujuan yang spesifik dan realistis untuk pengembangan profesional guru. Tujuan pengembangan profesional tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan keinginan guru serta tujuan pendidikan sekolah.

Dalam pendekatan kolaboratif, proses penentuan tujuan ini dilakukan dengan cara diskusi terbuka dan melibatkan partisipasi aktif dari guru. Supervisor dan guru juga dapat menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Langkah-langkah tersebut dapat berupa pelatihan, workshop, observasi dan refleksi, atau pengembangan program pembelajaran yang baru.

Proses penentuan tujuan dan langkah-langkah yang akan diambil dilakukan secara terbuka dan transparan sehingga semua pihak dapat memahami tujuan dan langkah-langkah yang akan diambil. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi antara supervisor dan guru serta menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan saling mendukung.

3. Pengembangan Rencana Tindakan.

Supervisor dan guru bekerja sama dalam mengembangkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan pengembangan profesional guru. Rencana tindakan tersebut harus spesifik, terukur, tercapai, relevan, dan waktu yang ditetapkan.

Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru bekerja sama dalam mengembangkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan pengembangan profesional guru. Rencana tindakan tersebut harus spesifik, terukur, tercapai, relevan, dan waktu yang ditetapkan (SMART). Supervisor dapat memberikan bimbingan dan dukungan untuk membantu guru dalam mengembangkan rencana tindakan tersebut.

Rencana tindakan harus mencakup langkah-langkah konkret yang harus dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalnya. Langkah-langkah ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan sekolah. Rencana tindakan juga harus memperhitungkan

sumber daya yang tersedia, seperti waktu, dana, dan personel, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap pembelajaran siswa.

Supervisor dan guru perlu melakukan evaluasi berkala terhadap rencana tindakan dan memperbarui jika diperlukan. Dengan begitu, guru dapat terus memantau kemajuan mereka dan melakukan perubahan jika diperlukan. Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.

4. Pelaksanaan Rencana Tindakan.

Guru melaksanakan rencana tindakan yang telah disepakati bersama dengan dukungan dan bimbingan dari supervisor. Guru juga bertanggung jawab untuk mencatat progres mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme.

Setelah rencana tindakan disepakati bersama, guru harus melaksanakannya dengan dukungan dan bimbingan dari supervisor. Supervisor harus memberikan sumber daya, bimbingan, dan masukan yang diperlukan agar guru dapat mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan. Selain itu, guru harus bertanggung jawab untuk mencatat dan melaporkan kemajuan mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Progres tersebut dapat dibahas bersama dalam pertemuan evaluasi berkala untuk mengevaluasi dan menyesuaikan rencana tindakan jika diperlukan. Hal ini akan membantu guru untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme mereka.

5. Evaluasi Bersama.

Supervisor dan guru melakukan evaluasi bersama untuk mengevaluasi progres guru dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme mereka. Evaluasi ini dilakukan dengan cara memberikan umpan balik terbuka dan jujur serta mengevaluasi apakah tujuan pengembangan profesional guru telah tercapai.

Setelah guru melaksanakan rencana tindakan untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalisme, supervisor dan guru melakukan evaluasi bersama untuk mengevaluasi progres guru dalam mencapai tujuan tersebut. Evaluasi ini dilakukan dengan cara memberikan umpan balik terbuka dan jujur serta mengevaluasi apakah tujuan pengembangan profesional guru telah tercapai.

Dalam evaluasi ini, supervisor dan guru dapat melakukan diskusi terbuka tentang pencapaian tujuan, hambatan yang dihadapi, serta solusi yang dapat diambil untuk mengatasi hambatan tersebut. Selain itu, supervisor dan guru juga dapat melakukan evaluasi terhadap rencana tindakan yang telah disepakati, apakah sudah terlaksana dengan baik atau masih perlu diperbaiki.

Evaluasi bersama ini sangat penting karena memberikan kesempatan bagi guru untuk merenungkan kembali progres mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme dan mendapatkan umpan balik dari supervisor untuk meningkatkan kinerja mereka ke depannya. Selain itu, evaluasi bersama ini juga dapat meningkatkan kolaborasi antara supervisor dan guru dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan.

6. Refleksi dan Revisi.

Supervisor dan guru merenungkan hasil evaluasi bersama dan merevisi rencana tindakan dan tujuan pengembangan profesionalisme sesuai dengan kebutuhan dan progres guru. Refleksi dan revisi dilakukan secara berkelanjutan agar pengembangan profesionalisme guru dapat terus berlangsung.

Setelah melakukan evaluasi bersama, supervisor dan guru akan merenungkan hasil evaluasi tersebut dan merevisi rencana tindakan dan tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan rencana tindakan dengan kebutuhan dan progres guru yang telah terjadi. Dalam proses ini, supervisor akan memberikan masukan dan saran untuk membantu guru dalam merumuskan rencana tindakan yang lebih baik.

Selain itu, proses refleksi dan revisi harus dilakukan secara berkelanjutan agar pengembangan profesionalisme guru dapat terus berlangsung. Guru perlu terus menerus merefleksikan kinerja mereka dan mengevaluasi progres mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme. Supervisor juga perlu terus memberikan dukungan dan bimbingan untuk membantu guru dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan mereka.

Dengan demikian, pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih terlibat dalam proses pengembangan profesionalisme mereka dan supervisor dapat memberikan dukungan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

E. Rangkuman

Terdapat tiga pendekatan yang umum digunakan dalam supervisi pendidikan, yaitu pendekatan direktif, pendekatan non-direktif, dan pendekatan kolaboratif. Pendekatan direktif adalah pendekatan yang bersifat otoriter, di mana supervisor memberikan instruksi dan arahan kepada guru. Pendekatan non-direktif lebih menekankan pada pengembangan profesional guru, di mana supervisor memberikan kesempatan kepada guru untuk merefleksikan kinerja mereka sendiri dan mengevaluasi diri. Sedangkan, pendekatan kolaboratif lebih menekankan pada kerja sama antara supervisor dan guru dalam mengembangkan kinerja guru, di mana supervisor dan guru bekerja sama untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru, menetapkan tujuan yang spesifik, mengembangkan rencana tindakan, dan mengevaluasi hasil.

Pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan memiliki keunggulan dalam membangun hubungan yang saling menguntungkan antara supervisor dan guru. Melalui dialog terbuka dan kolaborasi, guru merasa lebih terlibat dalam proses evaluasi dan pengembangan diri, sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka pun semakin tinggi. Supervisor, di sisi lain, dapat memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru secara lebih mendalam, sehingga dapat memberikan dukungan yang lebih efektif. Pendekatan ini menciptakan budaya pembelajaran yang positif di antara staf pendidikan, di mana pembelajaran dan pertumbuhan profesional menjadi fokus utama. Dengan memperkuat keterlibatan guru dan mempromosikan kerja sama, supervisi pendidikan kolaboratif dapat menjadi pendorong utama perbaikan berkelanjutan dalam pendidikan.

F. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Jelaskan perbedaan antara pendekatan direktif dan pendekatan non-direktif dalam supervisi pendidikan!
2. Bagaimana cara supervisor dan guru bekerja sama dalam pendekatan kolaboratif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran?
3. Jelaskan langkah-langkah yang dilakukan supervisor dalam pendekatan non-direktif untuk membantu guru dalam pengembangan profesionalisme mereka!
4. Apa saja keuntungan pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan? Berikan penjelasan!
5. Bagaimana cara supervisor memberikan umpan balik dalam pendekatan non-direktif dan apa tujuan dari umpan balik tersebut? Jelaskan dengan singkat!

G. Daftar Referensi

- Abdillah, F., Manurung, M. A. P., Hafizah, C. V., Anisa, D., Maysarah, N. S., Ningsih, S. R., & Nasution, I. (2022). Pentingnya Supervisi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *Khazanah Pendidikan*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.30595/jkp.v16i2.13717>
- Arifin, N. (2017). Implementasi Supervisi Non Direktif Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI SD di Kabupaten Kudus. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.34001/tarbawi.v14i2.622>
- Darsono, D. (2016). Implementasi Pendekatan Direktif, Non Direktif dan Kolaboratif dalam Supervisi Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN Trenggalek). *Ta'allum: Jurnal*

- Pendidikan Islam*, 4(2), Article 2.
<https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.2.335-358>
- Faozan, A. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru* (1st ed.). Penerbit A-Empat.
- Gunawan, I. (2016). Pendekatan Alternatif dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 1(02), Article 02.
<https://doi.org/10.25273/pe.v1i02.42>
- Kurniawan, F., & Maunah, B. (2022). Pendekatan Supervisi Direktif dalam Pembinaan Guru di Madrasah. *Darajat: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.58518/darajat.v5i2.1411>
- Maimunah, M. (2020). Pendekatan dan Teknik Supervisi Pendidikan. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman Dan Peradaban*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.32520/afkar.v8i1.277>
- Rohmah, R. F., & Maunah, B. (2020). Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 1(2), Article 2.
<https://doi.org/10.30762/joiem.v1i2.2209>

Kegiatan Belajar 4

SUPERVISI PEMBELAJARAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian supervisi pembelajaran;
- Mahasiswa mampu menjelaskan tujuan dan fungsi supervisi pembelajaran;
- Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip-prinsip supervisi pembelajaran;
- Mahasiswa mampu menjelaskan program-program supervisi pembelajaran;
- Mahasiswa mampu menjelaskan jenis-jenis supervisi pembelajaran.

A. Defenisi Supervisi Pembelajaran

Supervisi pembelajaran adalah proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh seorang supervisor atau pemimpin pendidikan terhadap guru atau pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas. Tujuan utama supervisi pembelajaran adalah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar sehingga siswa dapat mencapai hasil belajar yang optimal (Astuti, 2016).

Definisi supervisi pembelajaran dapat bervariasi tergantung pada konteks dan pendekatan yang digunakan,

namun beberapa elemen umum yang terkait dengan supervisi pembelajaran (Bano, 2018), adalah sebagai berikut:

1. **Pengawasan.** Supervisi pembelajaran melibatkan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Pengawasan ini dapat dilakukan secara langsung dengan mengobservasi langsung proses pembelajaran atau melalui penggunaan rekaman video atau audio.
2. **Bimbingan.** Selain melakukan pengawasan, supervisi pembelajaran juga melibatkan bimbingan atau pembimbingan kepada guru. Supervisor atau pemimpin pendidikan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran. Bimbingan ini dapat berupa saran, strategi, atau pendekatan yang dapat diterapkan dalam pembelajaran.
3. **Meningkatkan kualitas pembelajaran.** Tujuan utama dari supervisi pembelajaran adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas. Melalui pengawasan dan bimbingan yang efektif, diharapkan guru dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih baik tentang praktik pengajaran yang efektif.
4. **Peningkatan hasil belajar siswa.** Supervisi pembelajaran bertujuan untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Dengan meningkatnya kualitas pengajaran, diharapkan siswa akan dapat menguasai materi dengan lebih baik, meningkatkan pemahaman mereka, dan mencapai pencapaian yang lebih tinggi dalam proses belajar.

Dalam prakteknya, supervisi pembelajaran dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti observasi kelas, analisis rencana pelajaran, diskusi kelompok, dan refleksi diri. Supervisi pembelajaran juga dapat dilakukan oleh supervisor yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan dengan bidang pengajaran yang diamati.

B. Tujuan dan Fungsi Supervisi Pembelajaran

Supervisi pendidikan memiliki tujuan-tujuan yang penting dalam mencapai perbaikan dalam sistem pendidikan. Tujuan-tujuan ini tidak hanya bermanfaat bagi para pendidik dan siswa, tetapi juga bagi keseluruhan masyarakat. Dalam pembahasan ini, kita akan menjelajahi beberapa tujuan utama supervisi pendidikan, yang meliputi peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan kompetensi guru, pemantauan program pendidikan, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan berdaya saing. Adapun tujuan supervisi pembelajaran (Abadi et al., 2019), antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran

Tujuan utama dari supervisi pembelajaran adalah meningkatkan kualitas pengajaran di dalam kelas. Melalui pengawasan dan bimbingan yang efektif, supervisor atau pemimpin pendidikan berupaya membantu guru dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih baik tentang praktik pengajaran yang efektif. Tujuan ini dapat dicapai dengan memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan memberikan saran untuk pengembangan profesional guru.

2. Meningkatkan Hasil Belajar Siswa

Supervisi pembelajaran bertujuan untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Dengan meningkatnya kualitas pengajaran, diharapkan siswa akan dapat menguasai materi dengan lebih baik, meningkatkan pemahaman mereka, dan mencapai pencapaian yang lebih tinggi dalam proses belajar. Supervisi pembelajaran membantu guru dalam merancang strategi pengajaran yang efektif, menyediakan sumber daya pendukung yang tepat, dan mendorong penerapan praktik pengajaran yang terbukti memberikan hasil yang baik.

3. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Siswa

Supervisi pembelajaran juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Melalui pengawasan dan bimbingan yang tepat, guru dapat mengembangkan pendekatan pengajaran yang lebih menarik, interaktif, dan relevan bagi siswa. Hal ini dapat membantu meningkatkan minat belajar siswa, memperkuat keterlibatan mereka dengan materi pelajaran, dan mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.

Selanjutnya, adapun fungsi Supervisi Pembelajaran (Imron, 2022), yaitu:

1. Peningkatan Profesionalisme Guru

Supervisi pembelajaran berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalisme guru. Melalui pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh supervisor atau pemimpin pendidikan, guru diberikan kesempatan untuk memperoleh umpan balik konstruktif tentang praktik pengajaran mereka. Dengan menerima umpan balik ini, guru dapat melakukan

refleksi terhadap praktik mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengembangkan rencana untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Pengembangan Keterampilan Pengajaran

Supervisi pembelajaran membantu dalam pengembangan keterampilan pengajaran guru. Supervisor atau pemimpin pendidikan dapat memberikan bimbingan dan saran kepada guru tentang pendekatan, strategi, dan metode pengajaran yang efektif. Melalui kolaborasi dan dialog, guru dapat mengembangkan keterampilan pengajaran mereka, mempelajari praktik terbaik dalam bidangnya, dan mengadopsi pendekatan yang lebih efektif dalam proses pembelajaran.

3. Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Fungsi utama supervisi pembelajaran adalah meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas. Dengan melakukan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran, supervisor atau pemimpin pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan atau masalah dalam praktik pengajaran dan memberikan umpan balik kepada guru. Dengan bimbingan yang tepat, guru dapat mengatasi kendala tersebut dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisor juga dapat memberikan saran atau rekomendasi mengenai pemilihan materi, strategi pengajaran, penggunaan teknologi, dan pengelolaan kelas yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.

4. Meningkatkan Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan

Supervisi pembelajaran juga berfungsi sebagai sarana untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan

antara guru dan supervisor. Melalui diskusi, refleksi, dan sharing pengalaman, supervisor dan guru dapat saling belajar dan mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran. Hal ini menciptakan lingkungan yang mempromosikan pengembangan profesional berkelanjutan dan inovasi dalam praktik pengajaran.

5. Mendorong Pengembangan Rencana Tindak Lanjut

Supervisi pembelajaran memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan rencana tindak lanjut guna meningkatkan pengajaran mereka. Berdasarkan umpan balik dan rekomendasi dari supervisor, guru dapat merencanakan langkah-langkah konkret untuk memperbaiki kelemahan atau mengembangkan keahlian tertentu. Rencana tindak lanjut ini memungkinkan guru untuk melacak kemajuan mereka, mengevaluasi efektivitas perubahan yang diterapkan, dan terus mengembangkan diri dalam praktik pengajaran.

Dalam keseluruhan, supervisi pembelajaran memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kualitas pengajaran, hasil belajar siswa, dan profesionalisme guru. Melalui pengawasan, bimbingan, dan kolaborasi yang terjadi antara supervisor dan guru, supervisi pembelajaran berperan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan mendukung pertumbuhan profesional guru.

C. Prinsip-Prinsip Supervisi Pembelajaran

Prinsip-prinsip supervisi pembelajaran merujuk pada panduan atau pedoman yang harus diperhatikan oleh supervisor atau pemimpin pendidikan dalam melaksanakan supervisi pembelajaran yang efektif. Berikut adalah beberapa prinsip penting yang perlu diperhatikan sebagai supervisi pembelajaran (Makhsun, 2020), antara lain:

1. ***Kolaborasi dan Keterlibatan.*** Supervisi pembelajaran harus didasarkan pada prinsip kolaborasi dan keterlibatan antara supervisor dan guru. Ini berarti melibatkan guru dalam proses pengawasan dan bimbingan, serta membangun hubungan saling percaya. Kolaborasi yang kuat memungkinkan guru untuk berpartisipasi aktif, berbagi pemikiran dan masalah, serta memberikan masukan dalam pengembangan tindakan perbaikan.
2. ***Pembelajaran Berkelanjutan.*** Prinsip ini menekankan pentingnya supervisi pembelajaran sebagai proses yang berkelanjutan dan berkelanjutan. Supervisi tidak hanya terjadi dalam satu sesi atau periode tertentu, tetapi dilakukan secara terus-menerus sepanjang tahun akademik. Hal ini memungkinkan pengawasan dan bimbingan yang berkesinambungan, serta pemantauan perkembangan dan perubahan dalam praktik pengajaran guru.
3. ***Umpan Balik Konstruktif.*** Prinsip ini menekankan pentingnya memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Umpan balik harus disampaikan dengan cara yang menghormati dan memotivasi guru, dengan menyoroti kekuatan dan memberikan rekomendasi yang jelas untuk perbaikan. Umpan balik harus spesifik, relevan, dan berfokus pada aspek-aspek tertentu dalam praktik pengajaran.
4. ***Pembelajaran Berbasis Bukti.*** Supervisi pembelajaran harus didasarkan pada pengetahuan dan bukti empiris tentang praktik pengajaran yang efektif. Supervisor harus mengacu pada penelitian dan praktik terbaik dalam bidang pendidikan, serta mengidentifikasi strategi dan metode yang telah terbukti memberikan hasil belajar yang baik. Ini

melibatkan pemantauan dan evaluasi yang objektif untuk menentukan efektivitas praktik pengajaran guru.

5. ***Fleksibilitas dan Diferensiasi.*** Prinsip ini menekankan bahwa supervisi pembelajaran harus bersifat fleksibel dan diferensiasi, mengakomodasi kebutuhan dan gaya pengajaran individu guru. Setiap guru memiliki kekuatan, kelemahan, dan gaya pengajaran yang berbeda, sehingga pendekatan supervisi harus disesuaikan dengan konteks dan karakteristik individu. Supervisor harus mampu mengidentifikasi kebutuhan dan memberikan bimbingan yang sesuai untuk mendorong pengembangan profesional guru.
6. ***Refleksi dan Perencanaan Tindak Lanjut.*** Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya refleksi dan perencanaan tindak lanjut dalam supervisi pembelajaran. Setelah pengawasan dan umpan balik, guru harus diberikan kesempatan untuk merefleksikan praktik pengajaran mereka, mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan, dan merencanakan tindakan konkret untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini membantu guru dalam mengembangkan diri secara profesional dan menerapkan perubahan yang diperlukan dalam praktik pengajaran mereka.
7. ***Keadilan dan Kesetaraan.*** Prinsip ini menekankan pentingnya menjaga keadilan dan kesetaraan dalam proses supervisi pembelajaran. Supervisor harus memperlakukan semua guru dengan adil dan menghormati keberagaman mereka. Tidak boleh ada diskriminasi atau perlakuan tidak adil berdasarkan faktor seperti gender, suku, agama, atau latar belakang sosial guru.

8. ***Pengembangan Profesional Berkelanjutan.*** Supervisi pembelajaran harus dilihat sebagai bagian dari pengembangan profesional berkelanjutan guru. Prinsip ini menekankan pentingnya supervisor membantu guru dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka, menyediakan sumber daya dan pelatihan yang relevan, serta mendorong partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, seminar, atau konferensi.
9. ***Kerjasama Tim.*** Prinsip ini menyoroti pentingnya kerjasama tim antara supervisor dan guru. Supervisi pembelajaran harus melibatkan dialog dan kolaborasi yang positif, di mana supervisor dan guru bekerja bersama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini mencakup pembagian pengalaman, pertukaran ide, dan pemecahan masalah secara bersama-sama.
10. ***Evaluasi Diri.*** Prinsip ini menekankan pentingnya evaluasi diri dalam supervisi pembelajaran. Supervisor harus mendorong guru untuk melakukan evaluasi diri terhadap praktik pengajaran mereka sendiri. Guru perlu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, mengembangkan tujuan pembelajaran pribadi, dan melakukan refleksi terhadap dampak praktik pengajaran mereka terhadap hasil belajar siswa.

Prinsip-prinsip ini memberikan kerangka kerja yang penting bagi supervisor dalam melaksanakan supervisi pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan. Dengan memperhatikan prinsip-prinsip ini, supervisi pembelajaran dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

D. Program-Program Supervisi Pembelajaran

Program-program supervisi pembelajaran adalah inisiatif yang dirancang dan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pemimpin pendidikan untuk memfasilitasi supervisi pembelajaran yang efektif. Tujuan dari program-program ini adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas. Berikut ini beberapa contoh program supervisi pembelajaran yang umum dilakukan (Dwikurnaningsih, 2020):

1. Observasi Kelas

Program observasi kelas melibatkan supervisor atau pemimpin pendidikan mengobservasi langsung kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Observasi dapat dilakukan dalam bentuk pengamatan langsung secara fisik di kelas atau menggunakan teknologi seperti rekaman video atau audio. Program ini memungkinkan supervisor untuk melihat langsung praktik pengajaran guru, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

2. Diskusi dan Refleksi Kelompok

Program diskusi dan refleksi kelompok melibatkan guru-guru dalam diskusi yang dipandu oleh supervisor atau pemimpin pendidikan. Diskusi ini dapat berfokus pada topik tertentu dalam pengajaran, sharing pengalaman, pertukaran ide, dan refleksi bersama terhadap praktik pengajaran. Program ini mempromosikan kolaborasi antar guru, mendukung pertumbuhan profesional, dan memungkinkan pembelajaran dari pengalaman dan pengetahuan kolektif.

3. Analisis Rencana Pelajaran

Program analisis rencana pelajaran melibatkan supervisor dan guru dalam menganalisis rencana pelajaran yang disusun oleh guru. Supervisor memberikan umpan balik tentang kesesuaian tujuan, strategi pengajaran, penilaian, dan sumber daya yang digunakan dalam rencana pelajaran. Program ini membantu guru dalam merencanakan pembelajaran yang efektif, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan meningkatkan kualitas rencana pelajaran mereka.

4. Pengembangan Portofolio Pengajaran

Program pengembangan portofolio pengajaran melibatkan guru dalam mengumpulkan dan mengorganisasi bukti-bukti dan refleksi tentang praktik pengajaran mereka. Portofolio ini dapat berisi rencana pelajaran, materi pembelajaran, catatan pengamatan, hasil evaluasi, dan refleksi pribadi. Supervisor atau pemimpin pendidikan akan mengkaji portofolio tersebut, memberikan umpan balik, dan mendiskusikan pengembangan pengajaran dengan guru.

5. Pelatihan dan Workshop

Program pelatihan dan workshop adalah kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan. Program ini mencakup pelatihan, seminar, atau workshop tentang topik-topik terkait dengan pengajaran dan pembelajaran. Supervisor dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru, mengundang narasumber ahli, dan memfasilitasi kegiatan yang berorientasi pada praktik pengajaran yang efektif.

6. Pendampingan atau Coaching

Program pendampingan atau coaching melibatkan supervisor atau pemimpin pendidikan yang bekerja satu lawan satu dengan guru dalam pengembangan praktik pengajaran. Pendampingan ini dilakukan melalui sesi tatap muka atau melalui komunikasi online. Supervisor memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan langsung kepada guru dalam mengatasi tantangan dan mengembangkan keterampilan pengajaran mereka. Program ini memberikan kesempatan untuk pembelajaran individual yang mendalam dan adaptasi yang spesifik terhadap kebutuhan guru.

7. Penelitian Tindakan

Program penelitian tindakan melibatkan guru dalam melakukan penelitian kecil di dalam kelas mereka untuk meningkatkan praktik pengajaran. Guru merencanakan dan melaksanakan tindakan perbaikan berdasarkan analisis data dan pengamatan mereka sendiri. Supervisor dapat memberikan bimbingan dan dukungan dalam merancang penelitian tindakan, mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan menerapkan perubahan yang diperlukan.

8. Peer Coaching

Program peer coaching melibatkan guru-guru dalam saling mendukung dan memberikan umpan balik dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka. Guru-guru bekerja secara pasangan atau dalam kelompok kecil, mengamati dan memberikan umpan balik satu sama lain tentang pengajaran mereka. Program ini memungkinkan kolaborasi, refleksi, dan pertukaran pengetahuan antar sesama guru.

9. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Guru

Program pemantauan dan evaluasi kinerja guru melibatkan proses pemantauan dan evaluasi terstruktur terhadap kinerja guru. Supervisor menggunakan instrumen evaluasi yang jelas dan objektif untuk mengukur kualitas pengajaran guru, seperti observasi kelas, analisis hasil tes, atau wawancara. Program ini memberikan umpan balik yang terukur dan membantu guru dalam mengidentifikasi area perbaikan dan tindakan yang diperlukan.

10. Mentoring

Program mentoring melibatkan pengalaman pendidikan yang lebih berpengalaman atau mentor dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru yang lebih baru. Mentor dapat membantu guru baru dalam memahami tuntutan pekerjaan, mengatasi tantangan, dan mengembangkan keterampilan pengajaran. Program ini membantu membangun hubungan yang kuat antara mentor dan guru serta memberikan dukungan yang personal dan terarah.

Program-program supervisi pembelajaran ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks lembaga pendidikan. Tujuannya adalah untuk memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan yang relevan kepada guru dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka dan mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik.

E. Jenis-Jenis Supervisi Pembelajaran

Ada beberapa jenis supervisi pembelajaran yang umum dilakukan dalam konteks pendidikan. Berikut adalah penjelasan

tentang beberapa jenis supervisi pembelajaran yang penting (Siswanto & et al, 2021), yaitu:

1. Supervisi Formatif

Supervisi formatif berfokus pada dukungan dan pengembangan profesional guru. Tujuan utamanya adalah meningkatkan praktik pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Dalam supervisi formatif, supervisor bekerja sama dengan guru untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan dalam praktik pengajaran. Supervisor memberikan umpan balik yang konstruktif, bimbingan, dan saran yang mendukung pengembangan guru.

2. Supervisi Sumatif

Supervisi sumatif bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan penilaian akhir terhadap kinerja guru. Fokusnya adalah pada evaluasi kinerja guru berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Supervisi sumatif sering kali terjadi pada akhir periode tertentu, seperti akhir tahun atau akhir semester. Evaluasi yang diberikan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait promosi, keberlanjutan kerja, atau pengembangan profesional lebih lanjut.

3. Supervisi Pengajaran Peer-to-Peer

Supervisi pengajaran peer-to-peer melibatkan guru-guru yang saling mengamati dan memberikan umpan balik dalam upaya meningkatkan praktik pengajaran mereka. Dalam hal ini, guru-guru bekerja sebagai rekan sejawat yang saling mendukung dan bertukar pengetahuan. Supervisi peer-to-peer mempromosikan kolaborasi dan pertukaran praktik pengajaran yang efektif antara sesama guru.

4. Supervisi Individual

Supervisi individual adalah bentuk supervisi yang dilakukan secara individu antara supervisor dan guru. Ini melibatkan observasi kelas, diskusi satu lawan satu, dan umpan balik yang spesifik terhadap praktik pengajaran guru tersebut. Supervisi individual memungkinkan perhatian yang lebih intens terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru secara pribadi, serta penyusunan rencana tindak lanjut yang khusus.

5. Supervisi Kelompok

Supervisi kelompok melibatkan sekelompok guru yang bekerja sama dalam pengembangan profesional mereka. Dalam konteks ini, supervisor memfasilitasi diskusi kelompok, refleksi, dan kolaborasi antara para guru. Supervisi kelompok dapat mencakup diskusi tentang topik tertentu, pertukaran praktik terbaik, analisis kasus, dan tindakan perbaikan bersama.

6. Supervisi Mandiri

Supervisi mandiri melibatkan guru dalam mengobservasi dan mengevaluasi praktik pengajaran mereka sendiri. Guru secara mandiri merefleksikan pengajaran mereka, mengumpulkan data, dan menganalisis praktik mereka sendiri berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Supervisi mandiri mendorong guru untuk mengambil tanggung jawab pribadi terhadap pengembangan profesional mereka dan mengidentifikasi area perbaikan yang perlu diambil.

Setiap jenis supervisi pembelajaran memiliki pendekatan dan fokus yang berbeda, tetapi tujuannya adalah meningkatkan praktik pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Pilihan jenis

supervisi pembelajaran yang tepat tergantung pada kebutuhan dan konteks lembaga pendidikan serta tujuan yang ingin dicapai. Pemilihan jenis supervisi yang sesuai akan memastikan pendekatan yang efektif dan relevan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Dalam praktiknya, seringkali beberapa jenis supervisi pembelajaran digabungkan atau dikombinasikan untuk mencapai hasil yang optimal. Misalnya, supervisi formatif dapat dilakukan secara individual atau dalam kelompok, sementara supervisi sumatif dapat menjadi komponen dari siklus supervisi yang lebih luas.

Penting untuk dicatat bahwa setiap jenis supervisi pembelajaran memerlukan komunikasi yang terbuka dan saling percaya antara supervisor dan guru. Supervisi yang efektif memungkinkan guru untuk berpartisipasi aktif dalam proses, merasa didukung, dan melihat supervisi sebagai kesempatan untuk pengembangan profesional.

Ketika memilih jenis supervisi pembelajaran, perlu juga mempertimbangkan sumber daya yang tersedia, waktu yang tersedia, serta kebutuhan dan preferensi guru. Pendekatan supervisi yang fleksibel dan adaptif akan memungkinkan penerapan yang sesuai dengan kondisi dan tantangan unik yang dihadapi oleh setiap lembaga pendidikan.

Dengan memilih jenis supervisi pembelajaran yang tepat dan mengimplementasikannya secara efektif, lembaga pendidikan dapat memperkuat pengajaran guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

F. Rangkuman

Supervisi pembelajaran adalah proses yang melibatkan pengawasan, bimbingan, dan pengembangan praktik pengajaran guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dalam supervisi pembelajaran, terdapat beberapa elemen penting yang perlu dipahami, antara lain:

1. Definisi Supervisi Pembelajaran: Supervisi pembelajaran adalah proses yang dilakukan oleh supervisor atau pemimpin pendidikan untuk mengawasi, membimbing, dan mengembangkan praktik pengajaran guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Tujuan dan Fungsi Supervisi Pembelajaran: Tujuan supervisi pembelajaran adalah meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, membantu guru dalam pengembangan profesional, mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, serta meningkatkan motivasi dan partisipasi siswa.
3. Prinsip-Prinsip Supervisi Pembelajaran: Terdapat prinsip-prinsip yang penting dalam supervisi pembelajaran, antara lain kepercayaan, kolaborasi, pemfokusan pada pembelajaran siswa, peningkatan kontinu, adanya umpan balik yang konstruktif, keadilan dan kesetaraan, pengembangan profesional berkelanjutan, kerjasama tim, dan evaluasi diri.
4. Program-Program Supervisi Pembelajaran: Ada berbagai program yang dapat dilakukan dalam supervisi pembelajaran, seperti observasi kelas, diskusi dan refleksi kelompok, analisis rencana pelajaran, pengembangan portofolio pengajaran, pelatihan dan workshop, pendampingan atau coaching, penelitian tindakan,

pengajaran peer-to-peer, pemantauan dan evaluasi kinerja guru, serta mentoring.

5. Jenis-Jenis Supervisi Pembelajaran: Terdapat beberapa jenis supervisi pembelajaran yang umum dilakukan, di antaranya supervisi formatif, supervisi sumatif, supervisi pengajaran peer-to-peer, supervisi individual, supervisi kelompok, dan supervisi mandiri. Pemilihan jenis supervisi yang tepat tergantung pada kebutuhan dan konteks lembaga pendidikan serta tujuan yang ingin dicapai.

Dalam rangkuman ini, dapat dilihat bahwa supervisi pembelajaran memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lembaga pendidikan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang tepat dan memilih program dan jenis supervisi yang sesuai, guru dapat mendapatkan dukungan, umpan balik, dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan praktik pengajaran mereka dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

G. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan supervisi pembelajaran dan jelaskan peran pentingnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan!
2. Diskusikan tujuan dan fungsi supervisi pembelajaran. Berikan contoh konkret bagaimana supervisi pembelajaran dapat mendukung pencapaian tujuan pembelajaran di kelas!

3. Jelaskan lima prinsip supervisi pembelajaran yang perlu diperhatikan oleh supervisor. Berikan penjelasan rinci mengenai salah satu prinsip tersebut dan jelaskan mengapa prinsip tersebut penting dalam supervisi pembelajaran!
4. Tinjau kembali lima program supervisi pembelajaran yang telah dijelaskan. Pilih dua program yang menurut Anda paling efektif dalam meningkatkan praktik pengajaran guru. Jelaskan secara rinci mengapa Anda memilih program tersebut dan berikan contoh implementasinya!
5. Jelaskan lima jenis supervisi pembelajaran yang umum dilakukan dalam konteks pendidikan. Bandingkan dan kontraskan dua jenis supervisi yang Anda anggap paling relevan dan berikan contoh situasi di mana masing-masing jenis supervisi tersebut dapat menjadi pilihan yang tepat!

H. Daftar Referensi

- Abadi, Y., Akhyak, A., & Fuadi, I. (2019). Supervisi Pembelajaran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.17977/um025v3i22019p036>
- Astuti, S. (2016). Penerapan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun Administrasi Penilaian di SD Laboratorium UKSW. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2016.v6.i1.p117-126>
- Bano, Y. H. (2018). Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Supervisi Akademik di SMP Negeri 12 Gorontalo. *Jurnal Pascasarjana*, 3(2), Article 2.

- Dwikurnaningsih, Y. (2020). Implementasi Supervisi Akademik di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p182>
- Imron, A. (2022). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Makhsun, N. (2020). *Supervisi Akademik: Studi Peningkatan Kinerja Guru MI dalam Pengembangan Bahan Ajar* (1st ed.). CV. Pilar Nusantara.
- Siswanto, E., & et al. (2021). *Supervisi Pendidikan, "Menjadi Supervisor yang Ideal."* Unnes Press.

Kegiatan Belajar 5

MANAJEMEN SUPERVISI DAN PENGEMBANGAN STAF

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan tujuan pengembangan kompetensi staf pendidik;
- Mahasiswa mampu menjelaskan model pengembangan staf;
- Mahasiswa mampu menjelaskan upaya pengembangan kompetensi profesional staf.

A. Pengertian Kompetensi Staf Pendidik

Kompetensi staf pendidik merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh individu yang bekerja di bidang pendidikan. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pendidikan dengan efektif.

Pendidikan adalah proses kompleks yang melibatkan interaksi antara guru, siswa, dan lingkungan pembelajaran (Parnawi, 2021). Oleh karena itu, staf pendidik perlu memiliki kompetensi yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Berikut adalah beberapa aspek kompetensi staf pendidik yang penting (Susanto, 2016), antara lain:

1. Kompetensi Pedagogis

Ini berkaitan dengan kemampuan staf pendidik untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang efektif. Mereka harus memahami teori pembelajaran, metode pengajaran yang tepat, serta mampu merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

2. Kompetensi Subyek

Staf pendidik harus memiliki pemahaman yang mendalam dalam mata pelajaran yang mereka ajarkan. Mereka harus memiliki pengetahuan yang luas dan terkini, serta mampu mengkomunikasikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif kepada siswa.

3. Kompetensi Manajerial

Staf pendidik juga perlu memiliki kemampuan manajerial untuk mengelola kelas dan lingkungan belajar. Ini meliputi kemampuan mengatur waktu, mengelola sumber daya, dan menerapkan disiplin yang konsisten.

4. Kompetensi Personal

Staf pendidik harus memiliki kualitas pribadi yang baik, seperti integritas, etika profesional, kemampuan berkomunikasi yang efektif, serta kepedulian terhadap siswa. Mereka juga harus mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan beradaptasi dengan perubahan dalam bidang pendidikan.

5. Kompetensi Inovatif

Staf pendidik perlu mampu berinovasi dalam metode pengajaran dan mengintegrasikan teknologi pendidikan yang relevan. Kemampuan untuk memanfaatkan perkembangan

baru dalam pendidikan dan menerapkan pendekatan yang kreatif dalam pembelajaran juga sangat penting.

Kompetensi staf pendidik adalah aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Peningkatan dan pengembangan kompetensi staf pendidik merupakan upaya yang terus-menerus dilakukan melalui pelatihan, pengalaman, dan pengembangan profesional untuk memastikan mereka siap menghadapi tuntutan pekerjaan di bidang pendidikan.

B. Tujuan Pengembangan Kompetensi Staf Pendidik

Tujuan pengembangan kompetensi staf pendidik adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran (Kurnianingsih, 2018). Melalui pengembangan kompetensi, staf pendidik dapat menjadi profesional yang lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Berikut ini adalah beberapa tujuan utama dari pengembangan kompetensi staf pendidik (Imron et al., 2021):

1. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Pengembangan kompetensi staf pendidik bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Dengan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang teori dan praktik pembelajaran, mereka dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan menarik bagi siswa. Hal ini berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa dan pemberian pendidikan yang berkualitas.

2. Memperkaya Metode Pengajaran

Melalui mengembangkan kompetensi, staf pendidik dapat memperluas repertoar metode pengajaran yang mereka

kuasai. Mereka dapat mengintegrasikan pendekatan yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, menggunakan teknologi pendidikan yang relevan, serta memanfaatkan beragam strategi pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa yang beragam. Hal ini membantu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, dan sesuai dengan perkembangan zaman.

3. Meningkatkan Profesionalisme

Pengembangan kompetensi staf pendidik juga bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dengan menguasai kompetensi yang diperlukan, staf pendidik dapat menjalankan peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Mereka dapat mengembangkan sikap profesional, integritas, etika, dan kemampuan komunikasi yang baik. Selain itu, pengembangan kompetensi juga melibatkan pemahaman tentang perubahan dalam bidang pendidikan, kebijakan terbaru, dan tren pendidikan yang relevan.

4. Menghadapi Tantangan dan Perubahan

Dunia pendidikan terus berkembang, dan staf pendidik perlu siap menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Pengembangan kompetensi membantu staf pendidik dalam menghadapi tuntutan baru dalam bidang pendidikan, seperti perkembangan teknologi, inklusi siswa dengan kebutuhan khusus, pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi, dan lain-lain. Dengan mengembangkan kompetensi yang relevan, staf pendidik dapat menjadi responsif dan adaptif terhadap perubahan tersebut.

5. Peningkatan Diri dan Karir

Pengembangan kompetensi juga memberikan kesempatan bagi staf pendidik untuk meningkatkan diri dan kemajuan karir mereka. Dengan meningkatkan kompetensi, mereka dapat membuka peluang untuk promosi, peningkatan gaji, serta pengembangan karir di bidang pendidikan. Peningkatan kompetensi juga meningkatkan kepercayaan diri staf pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan memberikan kepuasan pribadi dalam menjalankan profesinya. Selain itu, pengembangan kompetensi juga dapat memperluas jaringan profesional staf pendidik dan membuka peluang kolaborasi dengan rekan sejawat.

Secara keseluruhan, tujuan pengembangan kompetensi staf pendidik adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, memperkaya metode pengajaran, meningkatkan profesionalisme, menghadapi tantangan dan perubahan, serta memberikan kesempatan pengembangan diri dan karir. Dengan mengembangkan kompetensi mereka, staf pendidik dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan mempersiapkan generasi muda untuk masa depan yang sukses.

C. Model Pengembangan Staf

Model pengembangan staf adalah kerangka atau pendekatan sistematis yang digunakan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kompetensi staf pendidik. Model-model ini menyediakan panduan bagi lembaga pendidikan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan staf. Berikut ini adalah beberapa model pengembangan staf yang umum digunakan (Rouf et al., 2020), yaitu:

1. Model Pelatihan

Model ini fokus pada penyediaan pelatihan dan workshop kepada staf pendidik. Pelatihan ini dapat berupa pengembangan keterampilan pedagogis, penerapan teknologi pendidikan, pengelolaan kelas, atau bidang lain yang relevan. Model ini sering melibatkan ahli atau konsultan pendidikan eksternal yang memberikan pelatihan kepada staf pendidik.

2. Model Mentoring dan Kolaborasi

Model ini melibatkan hubungan mentor-mentee antara staf pendidik yang berpengalaman (mentor) dan yang sedang berkembang (mentee). Melalui kolaborasi, mentor memberikan bimbingan, masukan, dan saran kepada mentee dalam mengembangkan kompetensi mereka. Model ini dapat dilakukan dalam bentuk pengamatan kelas, diskusi profesional, atau proyek kolaboratif.

3. Model Pembelajaran Berkelanjutan

Model ini mendorong staf pendidik untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi mereka sepanjang karir. Dalam model ini, lembaga pendidikan menyediakan dukungan untuk pengembangan pribadi staf pendidik, seperti insentif untuk mengikuti program pendidikan lanjutan, bimbingan dari kepala sekolah, atau akses ke sumber daya pembelajaran yang relevan.

4. Model Komunitas Pembelajaran Profesional

Model ini mendorong staf pendidik untuk berkolaborasi dan belajar bersama dalam komunitas yang saling mendukung. Komunitas ini dapat terbentuk melalui kelompok diskusi, kelompok studi, atau forum online. Melalui interaksi ini, staf pendidik dapat berbagi pengalaman, ide, dan praktik

terbaik, serta memberikan umpan balik yang saling memperkaya.

5. Model Proyek Kolaboratif

Model ini melibatkan staf pendidik dalam proyek kolaboratif yang berkaitan dengan pengembangan pendidikan. Proyek ini dapat berupa penelitian tindakan, pengembangan kurikulum, pengembangan bahan ajar, atau inisiatif lain yang mendorong staf pendidik untuk bekerja sama dan berinovasi dalam rangka meningkatkan pendidikan.

Setiap model pengembangan staf memiliki keunikan dan kelebihan masing-masing. Pemilihan model yang tepat harus didasarkan pada kebutuhan dan konteks lembaga pendidikan serta tujuan pengembangan staf yang ingin dicapai.

D. Pengembangan Kompetensi Profesional Staf

Pengembangan kompetensi profesional staf pendidik melibatkan serangkaian upaya yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang relevan dengan pekerjaan mereka di bidang pendidikan. Berikut ini adalah beberapa upaya yang umum dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional staf (Apriyani & Rachmi, 2020), yaitu:

1. Pelatihan dan Workshop

Pelatihan dan workshop merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam pengembangan kompetensi profesional staf pendidik. Melalui pelatihan ini, staf pendidik dapat memperoleh pengetahuan baru, keterampilan baru, atau pemahaman yang lebih mendalam tentang topik atau bidang tertentu yang relevan dengan tugas mereka. Pelatihan

dapat diselenggarakan secara internal oleh lembaga pendidikan atau melibatkan ahli eksternal.

2. Program Pengembangan Profesional

Program pengembangan profesional adalah program jangka panjang yang dirancang untuk membantu staf pendidik dalam mengembangkan kompetensi mereka secara menyeluruh. Program ini dapat mencakup pendidikan formal seperti gelar sarjana atau pascasarjana dalam bidang pendidikan atau disiplin terkait, serta program sertifikasi atau pelatihan lanjutan dalam bidang khusus.

3. Mentoring dan Kolaborasi

Mentoring dan kolaborasi adalah upaya untuk mendukung pertumbuhan profesional staf pendidik melalui hubungan mentor-mentee atau kolaborasi dengan rekan sejawat. Melalui mentoring, staf pendidik yang lebih berpengalaman dapat memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik kepada staf pendidik yang sedang berkembang. Kolaborasi dengan rekan sejawat juga dapat memungkinkan pertukaran ide, praktik terbaik, dan pembelajaran bersama.

4. Pembelajaran Berkelanjutan

Pembelajaran berkelanjutan merupakan pendekatan di mana staf pendidik diberikan waktu, sumber daya, dan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi mereka. Ini dapat melibatkan partisipasi dalam seminar, konferensi, webinar, atau program pengembangan profesional lainnya. Pembelajaran berkelanjutan dapat berupa kegiatan formal maupun informal yang mendukung pertumbuhan profesional secara terus-menerus.

5. Pengembangan Diri Mandiri

Staf pendidik juga dapat mengambil inisiatif dalam mengembangkan kompetensi mereka sendiri melalui pembelajaran mandiri. Ini melibatkan membaca literatur terkini, mengikuti kursus online, mengikuti komunitas pembelajaran profesional, atau mengikuti sertifikasi mandiri. Dalam pengembangan diri mandiri, staf pendidik mengidentifikasi kebutuhan mereka sendiri dan mengambil langkah-langkah untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

6. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik

Evaluasi kinerja yang sistematis dan umpan balik yang konstruktif dapat menjadi sarana penting untuk pengembangan kompetensi profesional staf pendidik. Melalui evaluasi kinerja, staf pendidik dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan mereka serta kesempatan untuk pertumbuhan. Umpan balik yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, atau bahkan siswa dan orang tua dapat membantu staf pendidik memahami area yang perlu ditingkatkan dan memberikan arahan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut.

7. Partisipasi dalam Komunitas Profesional

Staf pendidik dapat memperluas jaringan mereka dan terlibat dalam komunitas profesional yang relevan dengan bidang pendidikan. Ini dapat dilakukan melalui keanggotaan dalam asosiasi profesional, partisipasi dalam kelompok diskusi atau kelompok studi, atau berkontribusi dalam forum online. Komunitas profesional memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan, berdiskusi tentang isu-isu terkini, dan belajar dari pengalaman kolega.

8. Pemanfaatan Teknologi Pendidikan

Staf pendidik perlu mengembangkan kompetensi dalam pemanfaatan teknologi pendidikan yang relevan. Ini melibatkan pemahaman tentang alat-alat teknologi yang digunakan dalam pembelajaran, kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran, serta pemahaman tentang potensi dan tantangan yang terkait dengan teknologi pendidikan.

Pengembangan kompetensi profesional staf pendidik membutuhkan komitmen dan dedikasi dari individu dan lembaga pendidikan. Kombinasi dari berbagai upaya tersebut dapat membantu staf pendidik meningkatkan kualitas pengajaran, mengikuti perkembangan pendidikan, dan menjaga keprofesionalan mereka dalam menghadapi tuntutan yang terus berkembang di bidang pendidikan.

E. Rangkuman

Kompetensi staf pendidik adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang relevan dengan pekerjaan mereka dalam bidang pendidikan. Pengembangan kompetensi staf pendidik memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Beberapa tujuan pengembangan kompetensi staf pendidik meliputi meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkaya metode pengajaran, meningkatkan profesionalisme, menghadapi tantangan dan perubahan, serta memberikan kesempatan pengembangan diri dan karir.

Ada beberapa model pengembangan staf yang digunakan, antara lain model pelatihan, mentoring dan kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, komunitas pembelajaran

profesional, dan proyek kolaboratif. Setiap model ini memiliki pendekatan dan manfaat yang berbeda.

Upaya pengembangan kompetensi profesional staf pendidik mencakup pelatihan dan workshop, program pengembangan profesional, mentoring dan kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan diri mandiri, evaluasi kinerja dan umpan balik, partisipasi dalam komunitas profesional, serta pemanfaatan teknologi pendidikan. Kombinasi dari berbagai upaya ini membantu staf pendidik meningkatkan kualitas pengajaran, mengikuti perkembangan pendidikan, dan menjaga keprofesionalan mereka.

F. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Jelaskan pengertian kompetensi staf pendidik dan mengapa pengembangan kompetensi tersebut penting dalam konteks pendidikan!
2. Gambarkan beberapa model pengembangan staf yang umum digunakan dalam lembaga pendidikan. Berikan penjelasan singkat tentang masing-masing model dan berikan contoh penerapannya!
3. Jelaskan tujuan pengembangan kompetensi staf pendidik. Berikan beberapa contoh konkret bagaimana pengembangan kompetensi tersebut dapat meningkatkan kualitas pendidikan!
4. Diskusikan beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional staf pendidik. Pilih dua upaya tersebut dan jelaskan bagaimana pelaksanaannya dapat membantu staf pendidik dalam meningkatkan kompetensi mereka!

5. Mengapa pemanfaatan teknologi pendidikan penting dalam pengembangan kompetensi staf pendidik? Berikan argumen yang mendukung dan jelaskan manfaat yang dapat diperoleh staf pendidik melalui penggunaan teknologi pendidikan!

G. Daftar Referensi

- Apriyani, H., & Rachmi, H. (2020). Program Pengembangan Manajemen Diklat Peningkatan Kompetensi Profesionalisme di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(12), Article 12. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i12.489>
- Imron, I., Purwanto, P., & Rohmadi, Y. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2228>
- Kurnianingsih, E. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v1i1.932>
- Parnawi, A. (2021). *Psikologi Perkembangan* (1st ed.). Deepublish.
- Rouf, M., Said, A., & Hs, D. E. R. (2020). Pengembangan Kurikulum Sekolah: Konsep, Model dan Implementasi. *AL - IBRAH*, 5(2), Article 2.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (1st ed.). Prenada Media.

Kegiatan Belajar 6

MODEL DAN TEKNIK SUPERVISI PENDIDIKAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan pengembangan model supervisi;
- Mahasiswa mampu menjelaskan teknik-teknik supervisi pendidikan.

A. Hakikat Pengembangan Model Supervisi Pendidikan

Pengembangan model supervisi pendidikan adalah proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai tingkat, mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi. Model supervisi pendidikan bertujuan untuk membantu meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan dengan memberikan dukungan, umpan balik, dan bimbingan yang diperlukan. Berikut adalah beberapa aspek hakikat pengembangan model supervisi pendidikan (Maryance et al., 2022), antara lain:

1. Dukungan Profesional

Model supervisi pendidikan dirancang untuk memberikan dukungan profesional kepada guru dan staf pendidikan. Ini termasuk memberikan sumber daya, pelatihan, dan bimbingan untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah.

Selain itu, model supervisi pendidikan juga bertujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan profesional guru. Ini mencakup pemberian kesempatan bagi guru untuk merancang dan mencapai tujuan pengembangan karir mereka. Supervisi pendidikan yang efektif membantu guru mengidentifikasi kekuatan mereka dan area yang memerlukan perbaikan, sehingga mereka dapat bekerja menuju pencapaian potensi penuh mereka. Dengan demikian, supervisi pendidikan berfungsi sebagai alat penting dalam memelihara dan memotivasi staf pendidikan agar terus berkembang dalam profesi mereka.

Selain aspek dukungan profesional dan pengembangan karir, model supervisi pendidikan juga menekankan pentingnya pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja guru dan staf pendidikan. Supervisor menggunakan teknik observasi kelas, analisis hasil tes, dan pemantauan berbasis data lainnya untuk mengukur kemajuan dan pencapaian siswa, serta efektivitas pengajaran. Hasil evaluasi ini membentuk dasar bagi umpan balik yang diberikan kepada guru, memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi strategi pengajaran yang berhasil dan area yang memerlukan perbaikan. Dengan demikian, supervisi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengacu pada bukti dan data yang dapat diukur.

Terakhir, model supervisi pendidikan menciptakan lingkungan kolaboratif di sekolah atau institusi pendidikan. Ini melibatkan interaksi positif antara supervisor, guru, dan staf pendidikan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan bersama. Kolaborasi ini tidak hanya memperkuat hubungan antara anggota staf, tetapi juga memungkinkan pertukaran ide dan praktik terbaik. Dengan demikian, model

supervisi pendidikan bukan hanya alat untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk memperkaya budaya sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Peningkatan Kinerja

Salah satu tujuan utama supervisi pendidikan adalah meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan. Ini dapat dicapai dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, melakukan evaluasi berkala, dan mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan.

Untuk mencapai tujuan utama supervisi pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan, penting bagi supervisor untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik harus didasarkan pada pengamatan objektif dan terfokus pada praktik pengajaran atau kinerja staf yang dapat ditingkatkan. Supervisor harus mampu mengkomunikasikan umpan balik ini dengan jelas dan mengajukan saran-saran yang konkret untuk perbaikan. Dengan begitu, guru dan staf pendidikan dapat memahami area-area yang perlu diperbaiki dan dapat bekerja menuju peningkatan tersebut.

Evaluasi berkala juga menjadi bagian penting dalam model supervisi pendidikan. Evaluasi ini melibatkan penggunaan berbagai alat dan metode untuk mengukur kinerja guru dan staf pendidikan. Evaluasi ini dapat mencakup observasi kelas, analisis hasil tes, peninjauan portofolio, dan wawancara. Hasil evaluasi ini membantu supervisor dan staf pendidikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja mereka dan dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan profesional yang lebih lanjut.

Selain memberikan umpan balik dan melakukan evaluasi, supervisi pendidikan juga bertujuan untuk mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pembelajaran individu dan pengembangan rencana tindakan yang khusus untuk setiap guru atau staf pendidikan. Rencana tindakan ini dapat mencakup pelatihan tambahan, bimbingan, atau dukungan lainnya yang diperlukan untuk membantu mereka mencapai tujuan perbaikan. Dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, supervisi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru serta staf pendidikan.

3. Pengembangan Profesional

Model supervisi pendidikan juga mencakup pengembangan profesional guru dan staf pendidikan. Ini melibatkan pembelajaran berkelanjutan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi agar mereka dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan.

Pengembangan profesional guru dan staf pendidikan adalah elemen integral dari model supervisi pendidikan. Ini menekankan pentingnya pertumbuhan berkelanjutan dalam karir pendidikan mereka. Supervisor bekerja sama dengan guru dan staf untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka dan merencanakan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan tersebut. Ini dapat mencakup pelatihan tambahan, partisipasi dalam workshop, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya yang relevan dengan bidang mereka.

Pengembangan kompetensi juga menjadi fokus penting dalam model supervisi pendidikan. Dalam dunia pendidikan

yang terus berkembang, guru dan staf pendidikan perlu selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam metode pengajaran, teknologi pendidikan, kurikulum, dan perubahan kebijakan pendidikan. Supervisor berperan dalam membantu mereka memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dalam lingkungan pendidikan yang berubah-ubah. Dengan demikian, pengembangan kompetensi memungkinkan guru dan staf pendidikan untuk memberikan pengajaran yang lebih efektif dan memenuhi tuntutan pendidikan yang terbaru.

Pengembangan profesional dalam model supervisi pendidikan juga menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Guru dan staf pendidikan yang terlibat dalam proses pengembangan kompetensi cenderung lebih termotivasi untuk mencari cara baru dalam pengajaran dan manajemen sekolah. Hal ini dapat memengaruhi positif perkembangan pendidikan secara keseluruhan dan membantu sekolah atau institusi pendidikan untuk tetap relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian, pengembangan profesional adalah salah satu pilar utama dalam hakikat model supervisi pendidikan yang efektif.

4. Perencanaan dan Evaluasi

Model supervisi pendidikan melibatkan perencanaan yang cermat dan proses evaluasi. Supervisi harus direncanakan dengan baik, termasuk tujuan yang jelas dan kriteria evaluasi yang tepat. Setelah supervisi dilakukan, evaluasi harus dilakukan untuk menilai dampaknya.

Perencanaan yang cermat adalah langkah awal yang sangat penting dalam model supervisi pendidikan yang

berhasil. Supervisor perlu merencanakan supervisi dengan hati-hati, memastikan bahwa tujuan supervisi sangat jelas dan terdefinisi dengan baik. Tujuan-tujuan ini harus terkait dengan perbaikan kinerja guru atau staf pendidikan, pengembangan profesional, atau tujuan pendidikan yang lebih besar yang ingin dicapai oleh sekolah atau institusi pendidikan. Perencanaan yang baik juga mencakup identifikasi metode dan alat yang akan digunakan dalam proses supervisi, seperti observasi kelas, wawancara, atau analisis data.

Selain itu, proses evaluasi adalah komponen penting dalam model supervisi pendidikan yang efektif. Setelah supervisi dilakukan dan tindakan perbaikan atau pengembangan profesional diambil, evaluasi dilakukan untuk menilai dampak dari tindakan-tindakan tersebut. Evaluasi ini membantu supervisor dan staf pendidikan untuk melihat apakah tujuan supervisi telah tercapai dan apakah ada perubahan yang signifikan dalam kinerja atau praktik pengajaran. Evaluasi ini juga memungkinkan untuk mengukur efektivitas model supervisi tertentu dan menilai apakah ada perbaikan yang diperlukan dalam proses supervisi yang digunakan.

Proses evaluasi yang cermat juga dapat memberikan umpan balik penting kepada supervisor dan pihak-pihak yang terlibat dalam model supervisi pendidikan. Ini memungkinkan mereka untuk merefleksikan pengalaman supervisi, mengidentifikasi apa yang telah berhasil, dan belajar dari pengalaman tersebut. Selain itu, hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki proses supervisi ke depannya, mengidentifikasi area-area yang memerlukan peningkatan, dan merancang rencana tindakan lebih lanjut. Dengan

demikian, evaluasi merupakan tahap penting dalam siklus supervisi pendidikan yang berkelanjutan.

5. Kolaborasi

Model supervisi pendidikan mengedepankan kerja sama antara supervisor dan guru atau staf pendidikan yang sedang disupervisi. Ini menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif di mana masukan dan pandangan guru dihargai.

Kerja sama yang kuat antara supervisor dan guru atau staf pendidikan adalah landasan utama dari model supervisi pendidikan yang sukses. Dalam lingkungan yang inklusif dan kolaboratif, supervisor bekerja bersama guru atau staf untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan yang perlu diperhatikan. Guru merasa didengar dan dihargai atas kontribusi mereka dalam proses pendidikan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam perbaikan pengajaran dan manajemen sekolah.

Model supervisi pendidikan yang berfokus pada kerja sama juga mempromosikan pertukaran ide dan praktik terbaik antara supervisor dan guru. Supervisor dapat memberikan saran dan wawasan berdasarkan pengalaman mereka, sementara guru dapat berbagi metode pengajaran yang efektif atau strategi yang telah terbukti berhasil dalam kelas mereka. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pembelajaran berbasis pengalaman dan saling menginspirasi terjadi secara alami.

Selain itu, kerja sama dalam model supervisi pendidikan juga menciptakan kesempatan bagi guru dan staf pendidikan untuk berkolaborasi dalam mengatasi tantangan dan masalah yang dihadapi di lingkungan pendidikan. Mereka dapat bekerja bersama-sama untuk mengidentifikasi solusi yang

tepat dan merancang strategi untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam konteks ini, supervisi bukan hanya tentang evaluasi atau pengawasan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat dan mendukung perkembangan profesional bersama. Keseluruhan, kerja sama adalah salah satu prinsip inti dalam hakikat model supervisi pendidikan yang berhasil.

6. Penggunaan Data

Supervisi pendidikan modern seringkali didasarkan pada data. Data hasil tes, data observasi kelas, dan data lainnya digunakan untuk menginformasikan keputusan supervisi dan membantu guru dan staf pendidikan dalam perbaikan.

Penggunaan data dalam supervisi pendidikan adalah salah satu ciri khas dari pendekatan modern yang memberikan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan. Data hasil tes siswa adalah salah satu sumber informasi penting yang digunakan untuk mengukur pencapaian siswa dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam pengajaran. Dengan menggabungkan data ini, supervisor dapat mengevaluasi efektivitas metode pengajaran dan kurikulum yang digunakan oleh guru, serta mengidentifikasi siswa yang mungkin memerlukan bantuan tambahan.

Selain data hasil tes, data observasi kelas juga memiliki peran penting dalam supervisi pendidikan. Supervisor melakukan pengamatan langsung terhadap kelas yang dia supervisi untuk mengumpulkan data tentang praktik pengajaran guru. Ini melibatkan penilaian aspek-aspek seperti manajemen kelas, interaksi guru-siswa, dan penyampaian materi pelajaran. Data observasi kelas memberikan gambaran lebih rinci tentang apa yang terjadi di dalam kelas,

memungkinkan supervisor untuk memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan berfokus pada praktik-praktik tertentu yang mungkin perlu diperbaiki.

Selain itu, data lainnya, seperti data tingkat kehadiran siswa, data kepuasan siswa, atau data pengukuran kualitas sekolah, juga dapat digunakan dalam proses supervisi. Data-data ini memberikan konteks yang lebih luas dalam penilaian kualitas pendidikan di sebuah institusi. Penggunaan data ini dalam supervisi pendidikan memungkinkan supervisor dan guru untuk membuat keputusan berdasarkan bukti yang kuat dan objektif, serta meningkatkan akuntabilitas dalam sistem pendidikan. Dengan memanfaatkan data secara efektif, supervisi pendidikan dapat menjadi lebih informatif, relevan, dan mendukung perbaikan yang berkelanjutan dalam pendidikan.

7. Adaptabilitas

Model supervisi pendidikan harus bersifat adaptif dan responsif terhadap perubahan dalam lingkungan pendidikan. Ini dapat mencakup penyesuaian metode supervisi berdasarkan kebutuhan individu atau perubahan dalam kebijakan pendidikan.

Dalam lingkungan pendidikan yang selalu berubah, model supervisi pendidikan harus memiliki kemampuan adaptif yang kuat. Supervisor harus mampu mengidentifikasi dan merespons perubahan dalam tuntutan pendidikan, kurikulum, atau kebijakan pendidikan. Ini mungkin melibatkan penyesuaian metode supervisi yang digunakan, seperti memasukkan elemen-elemen baru dalam proses supervisi atau mengubah fokus penilaian untuk mencerminkan perubahan dalam prioritas pendidikan.

Selain itu, supervisi pendidikan yang efektif juga harus mampu menyesuaikan pendekatan supervisi dengan kebutuhan individu. Setiap guru atau staf pendidikan memiliki kekuatan, kelemahan, dan gaya pengajaran yang berbeda. Supervisor harus mampu mengidentifikasi karakteristik individu ini dan merancang pendekatan supervisi yang sesuai. Ini bisa berarti memberikan dukungan tambahan kepada guru yang baru atau yang mengalami kesulitan, sementara juga memberikan tantangan kepada guru yang sudah sangat terampil.

Selain itu, supervisi pendidikan yang responsif harus mampu mengintegrasikan umpan balik dari guru dan staf pendidikan yang sedang disupervisi. Ini memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan pengembangan profesional mereka sendiri dan merasa memiliki dalam proses perbaikan. Dengan demikian, supervisi pendidikan yang adaptif dan responsif adalah kunci keberhasilan dalam menghadapi dinamika dan perubahan yang terus berlangsung dalam lingkungan pendidikan.

8. Pemahaman Kontekstual

Supervisi pendidikan harus memahami konteks sekolah atau institusi pendidikan tertentu. Setiap lingkungan pendidikan memiliki karakteristik unik, dan supervisi harus disesuaikan dengan konteks ini.

Memahami konteks sekolah atau institusi pendidikan adalah aspek penting dalam model supervisi pendidikan yang berhasil. Setiap sekolah atau institusi pendidikan memiliki karakteristik unik, termasuk kebijakan sekolah, demografi siswa, budaya organisasi, dan tantangan khusus yang dihadapi. Supervisor harus memiliki pemahaman yang

mendalam tentang konteks ini untuk dapat memberikan supervisi yang efektif.

Dengan memahami konteks, supervisor dapat merancang pendekatan supervisi yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas khusus sekolah atau institusi pendidikan tersebut. Ini mencakup mengidentifikasi isu-isu yang lebih mendesak atau tantangan yang mungkin perlu ditangani dalam proses supervisi. Sebagai contoh, sekolah dengan populasi siswa yang beragam mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda dalam pengajaran dan manajemen kelas dibandingkan dengan sekolah yang memiliki populasi siswa yang lebih homogen.

Selain itu, pemahaman konteks juga membantu supervisor dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan guru dan staf pendidikan. Hal ini membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara supervisor dan mereka yang sedang disupervisi. Ketika supervisor menghargai dan memahami situasi unik sekolah atau institusi pendidikan, guru dan staf pendidikan cenderung lebih terbuka untuk menerima umpan balik dan bimbingan yang diberikan.

Dalam keseluruhan, pemahaman konteks sekolah atau institusi pendidikan adalah elemen yang sangat penting dalam hakikat model supervisi pendidikan yang efektif. Ini memastikan bahwa supervisi disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik khusus setiap lingkungan pendidikan, sehingga memberikan dampak yang lebih positif dan relevan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

9. Akuntabilitas

Model supervisi pendidikan juga harus mencakup elemen akuntabilitas. Guru dan staf pendidikan harus bertanggung

jawab atas kinerja mereka, dan supervisi dapat membantu menilai apakah mereka memenuhi harapan.

Akuntabilitas adalah unsur yang sangat penting dalam model supervisi pendidikan yang efektif. Ini menciptakan kerangka kerja di mana guru dan staf pendidikan diharapkan untuk memberikan kinerja terbaik mereka, sejalan dengan tujuan pendidikan dan standar yang ditetapkan oleh sekolah atau institusi pendidikan. Supervisi pendidikan berperan penting dalam memastikan akuntabilitas ini.

Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan terukur, supervisi membantu dalam menilai kinerja guru dan staf pendidikan. Ini mencakup penilaian terhadap praktik pengajaran, pencapaian siswa, dan pemenuhan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Evaluasi ini menjadi dasar bagi penentuan apakah guru dan staf pendidikan telah memenuhi harapan atau perlu melakukan perbaikan.

Selain itu, supervisi pendidikan juga dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional. Jika dalam proses supervisi terungkap bahwa ada area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan dalam kinerja, supervisor dapat bekerja bersama dengan guru atau staf pendidikan untuk merancang rencana pengembangan profesional yang sesuai. Ini adalah langkah penting dalam memastikan bahwa akuntabilitas tidak hanya diidentifikasi, tetapi juga diikuti dengan upaya perbaikan yang konkret.

Dengan demikian, elemen akuntabilitas dalam model supervisi pendidikan membantu menciptakan budaya yang mengutamakan kinerja tinggi dan kualitas pendidikan yang lebih baik. Guru dan staf pendidikan merasa bertanggung

jawab atas pencapaian siswa dan perkembangan mereka sendiri sebagai profesional. Hal ini merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

10. Pemajuan Kualitas Pendidikan

Pada akhirnya, pengembangan model supervisi pendidikan bertujuan untuk memajukan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan cara ini, supervisi berkontribusi secara positif terhadap pencapaian siswa dan perkembangan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan model supervisi pendidikan adalah suatu investasi jangka panjang dalam perbaikan kualitas pendidikan. Model-model supervisi yang efektif tidak hanya membantu guru dan staf pendidikan untuk meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga memiliki dampak langsung pada pencapaian siswa. Ketika praktik pengajaran yang efektif didorong dan perbaikan berkelanjutan diimplementasikan, siswa cenderung mengalami pembelajaran yang lebih baik dan hasil yang lebih positif dalam pendidikan mereka.

Selain itu, supervisi pendidikan yang efektif juga memiliki potensi untuk memperbaiki sistem pendidikan secara keseluruhan. Dengan merancang dan mengimplementasikan model-model supervisi yang baik, sekolah atau institusi pendidikan dapat menjadi pusat keunggulan pendidikan. Hal ini dapat memengaruhi positif citra dan reputasi sekolah, serta menarik lebih banyak siswa dan sumber daya ke dalam lingkungan pendidikan tersebut.

Selain itu, supervisi pendidikan yang sukses juga dapat memacu inovasi dalam pendidikan. Dengan mendorong guru dan staf pendidikan untuk terus meningkatkan praktik

pengajaran mereka, supervisi membantu menciptakan budaya yang terbuka terhadap perubahan dan eksperimen dalam pengajaran dan pembelajaran. Hal ini dapat menghasilkan perkembangan metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, dan pendekatan-pendekatan yang lebih efektif dalam pendidikan.

Dalam keseluruhan, pengembangan model supervisi pendidikan adalah langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh tingkat. Supervisi yang berfokus pada pembelajaran dan perbaikan, serta yang responsif terhadap kebutuhan guru dan staf pendidikan, berperan penting dalam mencapai hasil pendidikan yang lebih baik dan perkembangan sistem pendidikan yang lebih unggul. Supervisi bukan hanya tentang pengawasan, tetapi juga tentang pendorong perubahan positif dalam dunia pendidikan.

B. Pengembangan Model Supervisi

Pengembangan model supervisi adalah proses perancangan, implementasi, dan evaluasi sistem atau pendekatan yang digunakan dalam supervisi pendidikan. Tujuan utama dari pengembangan model supervisi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi supervisi pendidikan, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai tingkat, mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi. Berikut adalah beberapa komponen utama yang terlibat dalam pengembangan model supervisi (Indadihayati, 2020), antara lain:

1. Identifikasi Tujuan dan Sasaran

Langkah awal dalam pengembangan model supervisi adalah mengidentifikasi tujuan dan sasaran yang ingin dicapai

melalui supervisi. Ini dapat mencakup peningkatan kinerja guru, pengembangan profesional, perbaikan hasil siswa, atau pencapaian tujuan-tujuan khusus dalam konteks sekolah atau institusi pendidikan tertentu.

2. Penentuan Pendekatan Supervisi

Pengembangan model supervisi melibatkan pemilihan pendekatan atau metode supervisi yang akan digunakan. Pendekatan ini dapat berupa supervisi formatif (yang lebih berfokus pada pengembangan profesional), supervisi sumatif (yang lebih berfokus pada evaluasi), atau kombinasi dari keduanya. Selain itu, model supervisi dapat berbasis observasi kelas, penggunaan data hasil tes siswa, wawancara, atau kombinasi berbagai metode supervisi.

3. Pengembangan Instrumen dan Alat

Instrumen dan alat evaluasi harus dirancang atau diperbarui sesuai dengan tujuan supervisi dan pendekatan yang dipilih. Ini termasuk rubrik evaluasi, kuesioner, format observasi, atau alat lain yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan untuk evaluasi kinerja guru atau staf pendidikan.

4. Pelatihan Supervisor

Supervisor yang akan menjalankan model supervisi perlu mendapatkan pelatihan yang memadai untuk memahami pendekatan, instrumen, dan alat yang akan digunakan. Pelatihan ini membantu supervisor dalam memberikan umpan balik yang efektif dan mendukung perkembangan profesional guru dan staf pendidikan.

5. Implementasi Model Supervisi

Setelah model supervisi dikembangkan dan supervisor telah dilatih, model tersebut harus diimplementasikan dalam praktik. Ini melibatkan penyelenggaraan sesi supervisi, pengamatan kelas, pengumpulan data, dan memberikan umpan balik kepada guru dan staf pendidikan.

6. Evaluasi dan Perbaikan

Pengembangan model supervisi tidak berhenti setelah implementasi awal. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk menilai efektivitas model supervisi, mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, dan membuat perubahan yang sesuai. Ini memungkinkan model supervisi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan dalam kebijakan pendidikan, teknologi, dan kebutuhan guru.

Pengembangan model supervisi adalah upaya yang berkelanjutan dan kompleks yang memerlukan kerjasama antara berbagai pemangku kepentingan dalam pendidikan, termasuk guru, supervisor, kepala sekolah, dan pihak-pihak lainnya. Dengan pengembangan model supervisi yang baik, pendidikan dapat menjadi lebih efektif, guru dan staf pendidikan dapat terus berkembang, dan siswa dapat mendapatkan manfaat dari pengajaran yang lebih baik.

C. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik-teknik supervisi pendidikan adalah beragam metode dan pendekatan yang digunakan oleh supervisor atau pengawas pendidikan untuk mengawasi, mendukung, dan meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan dalam sebuah sekolah atau institusi pendidikan. Tujuan utama dari teknik-teknik supervisi pendidikan adalah untuk memastikan kualitas

pengajaran dan pembelajaran, serta mengembangkan potensi profesional guru dan staf pendidikan. Berikut adalah beberapa teknik supervisi pendidikan yang umum digunakan (Turmidzi, 2021), antara lain:

1. Observasi Kelas

Observasi kelas adalah teknik supervisi yang melibatkan pengawas yang mengamati langsung kegiatan pengajaran guru di dalam kelas. Observasi ini dapat dilakukan secara terjadwal atau tidak terjadwal. Pengawas memperhatikan praktik pengajaran guru, interaksi dengan siswa, pengelolaan kelas, dan penggunaan materi pelajaran. Hasil observasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada guru dan membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Penggunaan Rubrik

Pengawas pendidikan sering menggunakan rubrik evaluasi yang telah dirancang sebelumnya untuk mengukur kualitas pengajaran. Rubrik ini berisi kriteria-kriteria tertentu yang digunakan untuk menilai berbagai aspek praktik pengajaran, seperti penyampaian materi, pemahaman siswa, pengelolaan kelas, dan interaksi guru-siswa. Rubrik membantu membuat penilaian yang objektif dan terstruktur terhadap kinerja guru.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik supervisi di mana pengawas atau supervisor berinteraksi langsung dengan guru atau staf pendidikan. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang pandangan guru, pengalaman pengajaran, dan kebutuhan pengembangan profesional mereka. Ini juga dapat digunakan untuk

memberikan umpan balik secara verbal dan berdiskusi tentang cara-cara untuk meningkatkan kinerja.

4. Analisis Hasil Tes dan Data Siswa

Data hasil tes siswa, seperti ujian atau evaluasi, dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur pencapaian siswa dan efektivitas pengajaran. Pengawas dapat menganalisis hasil ini untuk mengidentifikasi tren atau pola dalam kinerja siswa dan memberikan umpan balik kepada guru tentang cara meningkatkan pembelajaran siswa.

5. Portofolio Guru

Beberapa sekolah atau institusi pendidikan mungkin meminta guru untuk mengumpulkan portofolio yang berisi bukti-bukti kinerja mereka. Portofolio ini dapat mencakup rencana pelajaran, materi pelajaran yang disiapkan, bukti kinerja siswa, dan bukti-bukti lain tentang praktik pengajaran. Pengawas kemudian dapat mengevaluasi portofolio ini sebagai bagian dari proses supervisi.

6. Pengembangan Profesional

Salah satu teknik supervisi yang penting adalah memberikan dukungan dan pelatihan pengembangan profesional kepada guru dan staf pendidikan. Ini dapat mencakup penyelenggaraan workshop, seminar, atau program pelatihan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

7. Peer Coaching

Dalam peer coaching, guru atau staf pendidikan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka untuk memberikan umpan balik dan dukungan dalam mengembangkan kinerja mereka.

Teknik ini dapat menciptakan lingkungan yang kolaboratif di mana guru saling belajar satu sama lain.

Penggunaan teknik-teknik supervisi ini akan bervariasi tergantung pada tujuan supervisi, kebijakan sekolah, dan preferensi supervisor. Kombinasi beberapa teknik dapat digunakan untuk menyediakan pendekatan supervisi yang holistik dan efektif dalam mendukung perkembangan profesional guru dan staf pendidikan serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

D. Rangkuman

Pengembangan model supervisi pendidikan adalah upaya perancangan sistem yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengawasan, dukungan, dan pengembangan profesional guru dan staf pendidikan. Untuk mencapai tujuan ini, berbagai teknik supervisi digunakan, termasuk observasi kelas, penggunaan rubrik evaluasi, wawancara, analisis data hasil tes siswa, pengumpulan portofolio guru, dan pelatihan pengembangan profesional. Selain itu, supervisi pendidikan juga harus memperhatikan konteks unik setiap sekolah atau institusi pendidikan, dan mempromosikan elemen-elemen seperti kerja sama, akuntabilitas, dan responsivitas terhadap perubahan. Dengan penggunaan teknik-teknik supervisi yang tepat dan model supervisi yang adaptif, sistem pendidikan dapat menghasilkan pengajaran yang lebih efektif, perkembangan profesional yang berkelanjutan, dan pencapaian yang lebih baik bagi siswa.

E. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa tujuan utama dari supervisi pendidikan, dan bagaimana supervisi dapat membantu mencapai tujuan tersebut?
2. Sebutkan tiga teknik supervisi pendidikan yang umum digunakan, dan jelaskan bagaimana teknik-teknik tersebut berperan dalam meningkatkan kualitas pengajaran!
3. Mengapa pemahaman konteks sekolah atau institusi pendidikan sangat penting dalam model supervisi pendidikan yang efektif?
4. Bagaimana penggunaan data dalam supervisi pendidikan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan? Berikan contoh konkretnya!
5. Mengapa akuntabilitas merupakan elemen kunci dalam supervisi pendidikan, dan bagaimana supervisi membantu dalam memastikan akuntabilitas dalam pendidikan?

F. Daftar Referensi

- Indadihayati, W. (2020). Sistem Informasi Model Supervisi Klinik Berbasis Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v4n2.p122-130>
- Maryance, R. T., Dewi, C., Yani, M., Sanwil, Adawiyah, F., Tahrim, T., Wirda, Septrisya, R., Sayed, & Bahera. (2022). *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan* (1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Turmidzi, I. (2021). Implementasi Supervisi Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.51476/tarbawi.v4i1.245>

Kegiatan Belajar 7

PERAN SUPERVISI SEBAGAI PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN POTENSI GURU DALAM PROFESI MENGAJAR

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan tentang indikator kompetensi guru;
- Mahasiswa mampu menjelaskan cara membina dan mengembangkan profesi guru dalam profesi mengajar;
- Mahasiswa mampu menjelaskan teknik-teknik perbaikan pengajaran.

A. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang diperlukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mengajar, membimbing, dan mendidik siswa. Kompetensi guru mencakup berbagai aspek yang sangat penting dalam dunia pendidikan dan pengembangan siswa.

Pada tahun 2016, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 28 Tahun 2016 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam peraturan

ini, terdapat 12 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru di Indonesia berdasarkan undang-undang (Musfah, 2012). Berikut adalah daftar 12 kompetensi tersebut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kumpulan keterampilan dan pengetahuan yang sangat penting bagi seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Ini mencakup kemampuan guru untuk merancang kurikulum yang sesuai, memilih metode pengajaran yang efektif, menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas, serta mampu mengadaptasi pendekatan pengajaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang kuat dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang memotivasi dan mendukung perkembangan siswa, membantu mereka meraih pencapaian akademik yang optimal, dan membentuk keterampilan serta pemahaman yang mendalam.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru untuk menjalankan tugasnya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk integritas, etika, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pendidikan. Seorang guru yang memiliki kompetensi profesional yang kuat akan menunjukkan dedikasi dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, menghormati hak dan kebutuhan siswa, serta selalu berupaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Kompetensi profesional juga mencakup kemampuan guru untuk bekerja dengan kolega, staf sekolah,

dan orang tua siswa dengan cara yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan bersama demi kepentingan siswa.

3. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah atribut pribadi dan karakteristik yang diperlukan oleh seorang guru untuk membina hubungan positif dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang aman, serta menjadi teladan moral dan etika. Guru dengan kompetensi kepribadian yang baik harus memiliki sifat-sifat seperti empati, kesabaran, toleransi, dan kemampuan mendengarkan aktif agar dapat memahami dan merespons kebutuhan emosional dan sosial siswa. Mereka juga harus mempraktikkan nilai-nilai moral, integritas, dan tanggung jawab dalam tindakan sehari-hari, membantu siswa dalam pengembangan karakter positif, serta menjadi model peran yang baik dalam menjalani kehidupan sehari-hari di luar kelas. Dengan kompetensi kepribadian yang kuat, guru mampu menciptakan iklim pembelajaran yang mendukung perkembangan holistik siswa, tidak hanya dalam hal akademik, tetapi juga dalam hal sosial dan moral.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru untuk berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan kerja, orang tua siswa, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya dalam konteks pendidikan. Guru dengan kompetensi sosial yang baik dapat membangun hubungan yang positif dan inklusif dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang aman, serta mengelola kelas dengan efektif. Mereka juga dapat berkomunikasi dengan baik dalam berbagai situasi, mendengarkan dengan empati, dan memecahkan masalah dengan bijaksana. Selain itu, guru yang memiliki kompetensi

sosial yang kuat dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dalam upaya meningkatkan pembelajaran siswa, serta menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa untuk mendukung perkembangan anak-anak mereka. Kompetensi sosial adalah kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan mendukung pertumbuhan sosial dan emosional siswa.

5. Kompetensi Kepemimpinan

Kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan seorang guru untuk menjadi pemimpin di dalam kelas dan dalam konteks pendidikan. Seorang guru yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan atmosfer kelas yang teratur dan disiplin, memotivasi siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, dan membimbing mereka dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Guru yang efektif juga mampu menginspirasi siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler, menjalankan proyek-proyek komunitas, atau mengambil inisiatif dalam pembelajaran. Selain itu, mereka juga dapat berkolaborasi dengan rekan guru dan staf sekolah untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan. Kompetensi kepemimpinan guru menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan, kemandirian, dan kepemimpinan siswa, yang penting dalam pendidikan yang holistik.

6. Kompetensi Inovasi

Kompetensi inovasi adalah kemampuan seorang guru untuk mengadopsi pendekatan kreatif dan berinovasi dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi inovasi mampu merancang pengalaman belajar

yang menarik, menggunakan teknologi pendidikan dengan bijak, dan menciptakan metode pengajaran yang sesuai dengan perkembangan pesat dalam dunia pendidikan. Mereka berani mencoba ide-ide baru, beradaptasi dengan perubahan, dan terus mencari cara untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Kompetensi inovasi juga mencakup kemampuan guru untuk mendorong kreativitas dan pemikiran kritis siswa, memberikan tantangan yang relevan, serta memotivasi mereka untuk menjadi pembelajar seumur hidup. Dalam era yang terus berubah, kompetensi inovasi menjadi sangat penting dalam membekali siswa dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan masa depan.

7. Kompetensi Penelitian dan Pengembangan

Kompetensi penelitian dan pengembangan yang perlu dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan untuk melakukan penelitian dalam konteks pendidikan, menganalisis data hasil belajar siswa, dan mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif berdasarkan bukti-bukti empiris. Guru yang memiliki kompetensi ini aktif dalam mengidentifikasi masalah pembelajaran, merancang eksperimen atau penelitian tindakan kelas, serta mengumpulkan dan menganalisis data untuk mengevaluasi dampak pengajaran mereka. Dengan demikian, mereka dapat mengadaptasi metode pengajaran dan kurikulum secara lebih baik, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mencapai hasil yang lebih baik bagi siswa. Kompetensi Penelitian dan Pengembangan juga memungkinkan guru untuk tetap terkini dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan dan menerapkan praktik-praktik terbaik dalam

pengajaran mereka, berkontribusi pada kemajuan berkelanjutan dalam dunia pendidikan.

8. Kompetensi Pengabdian Kepada Masyarakat

Kompetensi pengabdian kepada masyarakat adalah kemampuan seorang pendidik untuk berperan aktif dalam masyarakat di luar lingkungan sekolah, dengan tujuan membangun hubungan yang positif antara sekolah dan masyarakat serta memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat. Ini mencakup partisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial, proyek-proyek komunitas, dan kolaborasi dengan orang tua siswa, instansi pemerintah, dan lembaga-lembaga non-pemerintah. Guru yang memiliki kompetensi ini dapat menjadi agen perubahan yang memperkuat keterhubungan antara pendidikan dan kehidupan nyata, sehingga mendukung perkembangan sosial, moral, dan karakter siswa di luar batas kelas.

9. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial yang perlu dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan untuk mengelola berbagai aspek operasional dalam lingkungan pembelajaran, termasuk manajemen kelas, organisasi waktu, sumber daya, dan administrasi. Guru dengan kompetensi manajerial yang baik mampu menciptakan lingkungan kelas yang teratur, produktif, dan kondusif untuk pembelajaran. Mereka dapat mengatur waktu dengan efisien untuk mencakup seluruh materi pelajaran dan aktivitas pembelajaran. Selain itu, guru yang kompeten secara manajerial juga dapat mengelola disiplin kelas, mengatasi masalah perilaku siswa dengan bijaksana, dan berkomunikasi efektif dengan orang tua siswa dan staf sekolah. Kemampuan ini membantu guru untuk

fokus pada proses pembelajaran dan menciptakan pengalaman yang positif dan terstruktur bagi siswa mereka.

10. Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang perlu dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan untuk memahami, mengintegrasikan, dan menggunakan alat-alat teknologi serta media digital dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Guru dengan kompetensi TIK yang baik memiliki kemampuan untuk menggabungkan perangkat lunak dan perangkat keras teknologi dalam aktivitas pembelajaran, menciptakan materi pembelajaran yang interaktif, dan memanfaatkan sumber daya online untuk meningkatkan pengalaman siswa. Mereka juga dapat membantu siswa mengembangkan literasi digital, keterampilan riset online, dan kesadaran akan isu-isu keamanan online. Kompetensi TIK membantu guru untuk mengikuti perkembangan teknologi pendidikan yang terus berubah, menjadikan pembelajaran lebih menarik, serta mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia yang semakin terhubung secara digital.

11. Kompetensi Bahasa Asing

Kompetensi bahasa asing yang perlu dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan untuk menguasai satu atau lebih bahasa asing sesuai dengan kebutuhan pengajaran dan lingkungan sekolahnya. Guru dengan kompetensi bahasa asing yang baik memiliki kemampuan untuk mengajar mata pelajaran dalam bahasa asing atau memberikan dukungan kepada siswa yang sedang mempelajari bahasa asing. Mereka dapat memberikan panduan yang jelas dalam pengucapan, tata bahasa, dan pemahaman berbicara dan menulis dalam

bahasa tersebut. Kemampuan guru untuk menguasai bahasa asing juga dapat meningkatkan pemahaman budaya dan memperkaya pengalaman belajar siswa, terutama dalam konteks globalisasi yang semakin berkembang. Dengan kompetensi bahasa asing yang kuat, guru dapat membantu siswa meraih kemampuan komunikasi internasional yang penting dalam dunia yang semakin terhubung secara global.

12. Kompetensi Pendidikan Karakter

Kompetensi pendidikan karakter yang perlu dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan untuk membina dan mempromosikan karakter positif pada siswa. Ini melibatkan guru dalam mengajarkan nilai-nilai moral, etika, serta perilaku yang baik kepada siswa di samping materi pelajaran akademis. Guru dengan kompetensi pendidikan karakter yang baik harus berperan sebagai model peran yang baik, memfasilitasi diskusi etika, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa secara holistik. Mereka juga harus mendorong tanggung jawab, empati, integritas, dan kebijaksanaan dalam siswa, membantu mereka menjadi warga yang berkontribusi positif dalam masyarakat. Kompetensi ini sangat penting dalam membentuk kepribadian siswa dan membantu mereka menjadi individu yang memiliki integritas moral serta kesiapan untuk menghadapi tantangan etika dalam kehidupan sehari-hari.

Peraturan ini mengatur standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru di Indonesia dan menjadi pedoman bagi pendidikan dan pelatihan guru. Guru-guru di Indonesia diharapkan untuk mengembangkan dan memenuhi kompetensi-kompetensi ini dalam menjalankan tugas mereka dalam sistem pendidikan nasional.

B. Cara Membina dan Mengembangkan Profesi Guru dalam Profesi Mengajar

Membina dan mengembangkan profesi guru adalah proses yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut adalah beberapa cara untuk membina dan mengembangkan profesi guru dalam profesi mengajar (Dimiyati, 2019), antara lain:

1. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Guru perlu terus menerus mengikuti pelatihan dan program pengembangan profesional yang relevan dengan bidangnya. Ini termasuk kursus, seminar, workshop, dan pelatihan daring yang dapat membantu mereka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pengajaran, teknologi pendidikan, dan strategi pembelajaran terbaru.

2. Mentor dan Kolaborasi

Program mentorat yang baik dapat membantu guru baru mengatasi tantangan awal dalam profesi mereka. Selain itu, kolaborasi dengan rekan guru adalah cara yang efektif untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik dalam pengajaran.

3. Pemantauan dan Umpan Balik

Proses pemantauan dan penilaian yang baik oleh atasan atau pimpinan sekolah dapat membantu guru mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Umpan balik konstruktif dapat membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arahan untuk pengembangan selanjutnya.

4. Partisipasi dalam Komunitas Pendidikan

Guru dapat menjadi anggota aktif dalam komunitas pendidikan, seperti asosiasi guru, kelompok diskusi, atau proyek kolaboratif dengan sekolah-sekolah lain. Ini memungkinkan mereka untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.

5. Penelitian dan Kajian Tindakan

Guru dapat terlibat dalam penelitian dan kajian tindakan untuk memahami lebih dalam tentang dampak pengajaran mereka dan mencari solusi terbaik untuk perbaikan. Penelitian tindakan kelas, misalnya, memungkinkan guru untuk menciptakan perubahan positif dalam pembelajaran.

6. Kegiatan Evaluasi Diri

Guru dapat melakukan evaluasi diri secara berkala untuk merenungkan praktik pengajaran mereka, merencanakan perubahan yang diperlukan, dan menetapkan tujuan-tujuan pengembangan pribadi.

7. Mengikuti Etika Profesi

Guru harus menjaga tingkat etika yang tinggi dalam profesi mereka, menghormati hak dan kebutuhan siswa, serta selalu menjalankan tugas dengan integritas dan kejujuran.

8. Penggunaan Teknologi

Guru harus aktif dalam mengintegrasikan teknologi pendidikan dalam pengajaran mereka. Meningkatkan kompetensi teknologi dapat memungkinkan mereka untuk memanfaatkan alat-alat digital dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Membina dan mengembangkan profesi guru adalah proses berkelanjutan yang membantu mereka tetap relevan dan efektif dalam membimbing siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini juga mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

C. Teknik-Teknik Perbaikan Pengajaran

Teknik-teknik perbaikan pengajaran adalah beragam metode dan strategi yang dapat digunakan oleh guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Berikut beberapa teknik perbaikan pengajaran yang dapat diterapkan (Hanief, 2016):

1. Pembelajaran Aktif

Guru dapat menerapkan teknik pembelajaran aktif yang melibatkan siswa secara langsung dalam proses pembelajaran. Ini mencakup penggunaan diskusi kelompok, pemecahan masalah, simulasi, proyek kolaboratif, dan eksperimen praktis. Metode ini membantu siswa aktif terlibat dalam pembelajaran dan memungkinkan mereka untuk memahami konsep secara lebih mendalam.

2. Pemberian Umpan Balik

Guru harus memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada siswa tentang kinerja mereka. Ini dapat membantu siswa memahami di mana mereka perlu memperbaiki, mengidentifikasi kekuatan mereka, dan merencanakan langkah-langkah perbaikan.

3. Penggunaan Teknologi Pendidikan

Integrasi teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan memfasilitasi akses ke

sumber daya pendidikan yang beragam. Ini mencakup penggunaan perangkat lunak pendidikan, platform daring, dan alat-alat multimedia.

4. Diferensiasi

Guru dapat membedakan pengajaran untuk mengakomodasi berbagai gaya belajar, tingkat kemampuan, dan kebutuhan siswa. Dengan cara ini, setiap siswa dapat mendapatkan pengalaman pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mereka.

5. Pembelajaran Berbasis Proyek

Guru dapat merancang proyek-proyek pembelajaran yang berorientasi pada masalah dunia nyata. Ini memungkinkan siswa untuk mengintegrasikan pengetahuan mereka dalam konteks yang relevan dan mempromosikan pemecahan masalah kritis.

6. Pembelajaran Kolaboratif

Mendorong siswa untuk bekerja sama dalam kelompok atau tim dapat meningkatkan keterampilan sosial, komunikasi, dan pemecahan masalah mereka. Guru dapat memberikan arahan yang jelas untuk memastikan kolaborasi yang efektif.

7. Penilaian Formatif

Guru dapat menggunakan penilaian formatif secara teratur untuk memonitor perkembangan siswa. Ini dapat berupa kuis, tes singkat, pertanyaan kelas, atau diskusi reflektif. Hasil penilaian formatif dapat digunakan untuk mengarahkan pengajaran dan memberikan umpan balik yang segera kepada siswa.

8. Refleksi Guru

Guru dapat secara teratur merefleksikan praktik pengajaran mereka, mengidentifikasi apa yang telah berhasil dan di mana perlu perbaikan. Refleksi guru dapat menjadi dasar untuk merencanakan perubahan dalam pengajaran mereka.

9. Penggunaan Sumber Daya Luar

Mengundang pembicara tamu, melakukan kunjungan lapangan, atau mengintegrasikan sumber daya luar lainnya dalam pengajaran dapat memperkaya pengalaman siswa dan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang topik tertentu.

10. Pengembangan Keterampilan Guru

Guru dapat berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam pengajaran dan pemahaman tentang perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.

Penerapan teknik-teknik ini secara cermat dan kontinu dapat membantu guru menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih efektif, berinteraksi dengan siswa dengan lebih baik, dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik.

Selain itu, guru yang mampu memanfaatkan teknologi dengan bijak juga dapat memberikan variasi dalam pengajaran mereka, menyesuaikan gaya pembelajaran siswa, dan merangsang minat serta motivasi belajar. Penggunaan alat bantu teknologi, seperti platform pembelajaran daring, simulasi interaktif, dan sumber daya multimedia, dapat memberikan dimensi tambahan pada proses pembelajaran, membuatnya lebih menarik dan relevan bagi siswa. Selama penerapan

teknologi diintegrasikan dengan strategi pengajaran yang baik, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, responsif, dan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Dengan demikian, guru tidak hanya menjadi fasilitator pembelajaran, tetapi juga inovator yang memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

D. Rangkuman

Berbagai kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam konteks pendidikan. Kompetensi-kompetensi ini termasuk Kompetensi Pedagogik (kemampuan pengajaran), Kompetensi Profesional (etika, integritas, dan pengembangan diri), Kompetensi Kepribadian (sikap dan karakter guru), Kompetensi Sosial (interaksi dengan siswa dan rekan kerja), Kompetensi Kepemimpinan (kemampuan memimpin dalam kelas), Kompetensi Inovasi (kreativitas dan adaptasi dalam pengajaran), Kompetensi Penelitian dan Pengembangan (penelitian tindakan dan pengembangan strategi), Kompetensi Manajerial (manajemen kelas dan sumber daya), Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (penggunaan teknologi dalam pengajaran), Kompetensi Bahasa Asing (penggunaan bahasa asing sesuai kebutuhan), dan Kompetensi Pendidikan Karakter (membentuk karakter siswa).

Guru yang berhasil dalam profesi mengajar memiliki kemampuan untuk menggabungkan dan mengembangkan kompetensi-kompetensi ini untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif, mendukung perkembangan siswa secara holistik, dan menginspirasi siswa untuk mencapai potensi mereka secara maksimal. Perbaikan terus-menerus dalam kompetensi ini melalui pelatihan, pengembangan diri,

dan refleksi guru adalah kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, guru yang berhasil juga perlu memiliki kepekaan terhadap perubahan dalam dunia pendidikan dan mampu mengintegrasikan teknologi serta metodologi pengajaran yang inovatif. Pemahaman mendalam tentang perkembangan psikologis dan sosial siswa juga menjadi aspek penting agar guru dapat menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individual setiap siswa. Selanjutnya, guru perlu memelihara keterbukaan terhadap umpan balik dari supervisor, rekan kerja, dan siswa untuk terus meningkatkan praktik mengajar mereka. Dengan demikian, pengembangan berkelanjutan dalam berbagai kompetensi ini tidak hanya menciptakan guru yang profesional, tetapi juga membentuk fondasi kuat untuk kualitas pendidikan yang berkelanjutan dan relevan dengan tuntutan zaman.

E. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa yang dimaksud dengan Kompetensi Pedagogik dalam konteks profesi guru, dan mengapa itu penting?
2. Sebutkan tiga indikator Kompetensi Sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru, dan jelaskan mengapa kompetensi ini penting dalam lingkungan pendidikan.
3. Bagaimana guru dapat mengembangkan Kompetensi Inovasi dalam pengajaran mereka? Berikan contoh praktik inovatif yang dapat diterapkan dalam kelas.
4. Mengapa Kompetensi Pendidikan Karakter penting dalam profesi mengajar? Berikan contoh konkret tentang bagaimana seorang guru dapat membentuk karakter positif pada siswa.

5. Jelaskan pentingnya Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam konteks pendidikan modern. Bagaimana seorang guru dapat meningkatkan kompetensi TIK mereka untuk mendukung pembelajaran siswa?

F. Daftar Referensi

- Dimiyati, A. (2019). *Pengembangan Profesi Guru* (1st ed.). Gre Publishing.
- Hanief, M. (2016). Menggagas Teknik Supervisi Klinik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran. *Vicratina : Jurnal Ilmiah Keagamaan*, 1(2), Article 2. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/fai/article/view/162>
- Musfah, J. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (2nd ed.). Kencana.

Kegiatan Belajar 8

SUPERVISOR DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian supervisor pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan kepala sekolah sebagai supervisor;
- Mahasiswa mampu menjelaskan pengawas sebagai supervisor;
- Mahasiswa mampu menjelaskan ciri supervisor yang baik.

A. Pengertian Supervisor Pendidikan

Supervisor pendidikan adalah seorang profesional di bidang pendidikan yang bertanggung jawab untuk memberikan dukungan, bimbingan, dan pengawasan kepada para pendidik atau guru, baik di tingkat sekolah maupun di tingkat institusi pendidikan lainnya (Guntoro, 2020). Peran supervisor pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran.

Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan pengertian supervisor pendidikan (Milasari et al., 2021):

1. Bimbingan dan Pengawasan

Supervisor pendidikan berperan dalam memberikan bimbingan kepada guru-guru atau staf pendidikan dalam hal perencanaan pengajaran, metode pembelajaran, dan pengembangan kurikulum. Mereka juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program pendidikan untuk memastikan bahwa standar pendidikan terpenuhi.

2. Meningkatkan Kualitas Pengajaran

Tujuan utama supervisor pendidikan adalah meningkatkan kualitas pengajaran. Mereka membantu guru dalam mengidentifikasi area perbaikan dan memberikan saran serta dukungan untuk mengembangkan keterampilan mengajar yang lebih baik.

3. Evaluasi dan Penilaian

Supervisor pendidikan seringkali terlibat dalam proses evaluasi kinerja guru. Mereka mengamati kelas, menilai metode pengajaran, dan memberikan umpan balik konstruktif. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk pengembangan profesional guru.

4. Penerapan Kebijakan Pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertugas memastikan bahwa guru dan staf pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang berlaku. Mereka membantu dalam pelaksanaan program-program pendidikan dan memastikan bahwa semua tindakan pendidikan sesuai dengan regulasi dan standar yang ditetapkan.

5. Pembinaan Profesional

Supervisor pendidikan dapat memberikan pembinaan dan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi mereka. Mereka juga dapat membantu guru dalam merencanakan pengembangan karir mereka di bidang pendidikan.

6. Kolaborasi

Supervisor pendidikan sering bekerja sama dengan kepala sekolah, manajemen pendidikan, dan pihak terkait lainnya dalam menjalankan tugas mereka. Kolaborasi ini penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

7. Perbaikan Berkelanjutan

Peran supervisor pendidikan tidak hanya terbatas pada pengawasan, tetapi juga mencakup upaya perbaikan berkelanjutan. Mereka harus terus-menerus mengidentifikasi masalah dan peluang untuk meningkatkan pendidikan di lembaga mereka.

Supervisor pendidikan memiliki peran yang penting dalam memastikan bahwa sistem pendidikan berjalan dengan baik, guru-guru berkembang secara profesional, dan siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan hasil belajar siswa melalui bimbingan, dukungan, dan evaluasi.

B. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Peran kepala sekolah sebagai supervisor adalah salah satu peran penting dalam memastikan keberhasilan operasional

sekolah dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan, pengawasan, dan dukungan kepada guru-guru dan staf sekolah. Berikut ini penjelasan mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor (Nilda et al., 2020):

1. Mengawasi Pelaksanaan Program Pendidikan

Sebagai supervisor, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa program pendidikan yang telah dirancang dan direncanakan berjalan sesuai dengan rencana. Mereka memantau perkembangan pelaksanaan kurikulum dan program ekstrakurikuler.

2. Evaluasi Kinerja Guru

Kepala sekolah melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja guru. Ini termasuk mengamati pengajaran di kelas, mengumpulkan data mengenai hasil belajar siswa, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Evaluasi ini membantu guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

3. Bimbingan dan Dukungan

Kepala sekolah memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam pengajaran mereka. Mereka bisa memberikan saran tentang strategi pengajaran, penggunaan sumber daya, dan pengelolaan kelas.

4. Pengembangan Profesional

Kepala sekolah mendukung pengembangan profesional guru dengan memberikan pelatihan, mengidentifikasi peluang

pengembangan, dan memfasilitasi partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional.

5. Pengelolaan Konflik

Kepala sekolah juga dapat berperan dalam menangani konflik antara guru, staf sekolah, atau dengan siswa dan orang tua. Mereka berusaha untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan bekerja sama dengan semua pihak yang terlibat dalam sekolah.

6. Pengambilan Keputusan

Kepala sekolah berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan sekolah, pengelolaan anggaran, dan perencanaan strategis. Mereka bekerja sama dengan dewan sekolah atau komite pendidikan untuk membuat keputusan yang sesuai dengan kepentingan sekolah dan siswa.

7. Mempromosikan Budaya Sekolah yang Positif

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan dan memelihara budaya sekolah yang positif. Ini mencakup promosi nilai-nilai seperti kerjasama, disiplin, kesetaraan, dan penghargaan terhadap keragaman.

8. Kontrol Kualitas dan Akuntabilitas

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sekolah mematuhi standar pendidikan yang ditetapkan oleh otoritas pendidikan yang berlaku. Mereka juga harus memastikan bahwa sekolah mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat penting dalam memastikan bahwa guru-guru dapat memberikan

pendidikan berkualitas tinggi kepada siswa dan bahwa operasional sekolah berjalan dengan baik. Kepala sekolah harus memadukan peran manajerial, pemimpin, dan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

C. Peran Pengawas Sebagai Supervisor

Peran seorang pengawas pendidikan sebagai supervisor adalah sangat penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang tinggi dan pemenuhan standar pendidikan dalam sebuah sistem pendidikan atau lembaga pendidikan (Rahman, 2021). Berikut adalah penjelasan mengenai peran pengawas sebagai supervisor:

1. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Guru

Salah satu peran utama pengawas adalah melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru di sekolah atau lembaga pendidikan. Mereka mengamati pengajaran di kelas, mengumpulkan data hasil belajar siswa, dan memberikan umpan balik kepada guru. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru memberikan pengajaran yang berkualitas dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

2. Penilaian Program Pendidikan

Pengawas juga bertanggung jawab untuk menilai keseluruhan program pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan. Mereka memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan dan dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

3. Pemantauan Kepatuhan Terhadap Kebijakan Pendidikan

Pengawas memastikan bahwa sekolah atau lembaga pendidikan mematuhi semua kebijakan dan peraturan pendidikan yang berlaku. Mereka mengawasi implementasi kebijakan-kebijakan ini dan memberikan arahan kepada sekolah dalam hal pemenuhan persyaratan hukum.

4. Bimbingan dan Pelatihan Guru

Sebagai supervisor, pengawas juga berperan sebagai mentor dan pemimpin pengembangan profesional guru. Mereka memberikan bimbingan, saran, dan pelatihan kepada guru dalam rangka meningkatkan keterampilan pengajaran mereka dan menjalankan praktik terbaik dalam pendidikan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum

Pengawas dapat terlibat dalam perencanaan dan pengembangan kurikulum sekolah. Mereka membantu dalam mengidentifikasi perubahan atau peningkatan yang perlu dilakukan dalam kurikulum untuk memenuhi kebutuhan siswa dan mengikuti perkembangan pendidikan.

6. Kolaborasi dengan Pihak Terkait

Pengawas bekerja sama dengan berbagai pihak terkait dalam sistem pendidikan, termasuk kepala sekolah, guru, staf sekolah, dan pihak lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kolaborasi ini dapat berfokus pada pemecahan masalah, perencanaan strategis, dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

7. Pemberian Rekomendasi dan Tindakan Korektif

Jika pengawas menemukan masalah atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan program pendidikan, mereka akan

memberikan rekomendasi kepada pihak terkait, seperti kepala sekolah atau dewan pendidikan. Mereka juga dapat mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk memastikan perbaikan dan perubahan yang diperlukan.

Peran pengawas sebagai supervisor dalam pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada siswa sesuai dengan standar yang tinggi, efektif, dan relevan. Dengan memberikan pengawasan, bimbingan, dan evaluasi yang tepat, pengawas membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung pengembangan profesional guru serta pengelolaan yang baik dalam lembaga pendidikan.

D. Ciri Supervisor yang Baik

Supervisor yang baik dalam konteks pendidikan atau di berbagai bidang lainnya memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakannya dari yang lain. Supervisor yang efektif dan berkualitas akan mampu memberikan dukungan, bimbingan, dan pengawasan yang berdampak positif terhadap kinerja individu atau tim yang mereka supervisi.

Berikut adalah beberapa ciri-ciri supervisor yang baik (Artiana, 2022), sebagai berikut:

1. Keterampilan Komunikasi yang Baik

Supervisor yang baik memiliki kemampuan komunikasi yang kuat. Mereka dapat mendengarkan dengan baik, berbicara dengan jelas, dan menyampaikan pesan secara efektif. Kemampuan ini membantu mereka dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dengan individu atau tim yang mereka supervisi.

2. Kemampuan Memahami dan Empati

Supervisor yang baik dapat memahami dan merasa empati terhadap tantangan, kebutuhan, dan perasaan individu yang mereka supervisi. Mereka tidak hanya melihat dari perspektif tugas atau kinerja, tetapi juga memahami aspek-aspek personal dan emosional yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

3. Kemampuan Memotivasi

Supervisor yang efektif memiliki kemampuan untuk memotivasi individu atau tim yang mereka supervisi. Mereka dapat mengidentifikasi apa yang menginspirasi dan mendorong orang untuk berkinerja lebih baik, dan mereka menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

4. Kepemimpinan yang Adil dan Etis

Supervisor yang baik mempraktikkan kepemimpinan yang adil, etis, dan konsisten. Mereka memberikan perlakuan yang sama kepada semua anggota tim, tidak memihak, dan mematuhi prinsip-prinsip moral dalam pengambilan keputusan.

5. Keterampilan Pemecahan Masalah

Supervisor yang berkualitas memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis akar penyebabnya, dan mengembangkan solusi yang efektif. Mereka juga dapat membantu individu atau tim dalam mengatasi hambatan atau tantangan yang muncul.

6. Keterampilan Pengembangan dan Pembinaan

Supervisor yang baik berperan sebagai pembina dan pengembang. Mereka membantu individu atau tim untuk

mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka. Ini mencakup memberikan pelatihan, arahan, dan dukungan dalam pengembangan profesional.

7. Keterbukaan terhadap Umpan Balik

Supervisor yang baik tidak hanya memberikan umpan balik, tetapi juga terbuka terhadap umpan balik dari individu atau tim yang mereka supervisi. Mereka menerima masukan dengan sikap terbuka dan menggunakan informasi tersebut untuk perbaikan diri dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

8. Kepatuhan terhadap Standar dan Prosedur

Supervisor yang baik memastikan bahwa individu atau tim yang mereka supervisi mematuhi standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka juga mendukung penerapan kebijakan dan pedoman yang berlaku.

9. Pengambilan Keputusan yang Bijak

Supervisor yang baik dapat membuat keputusan yang berdasarkan data, analisis, dan pertimbangan yang matang. Mereka tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan penting dan mempertimbangkan implikasi jangka panjang.

10. Keterampilan Manajerial yang Kuat

Terutama dalam konteks pendidikan, supervisor yang baik memiliki keterampilan manajerial yang kuat. Mereka mampu mengelola sumber daya, mengatur jadwal, dan mengkoordinasi tugas dengan efisien.

Ciri-ciri di atas menciptakan landasan bagi supervisor yang efektif dan dapat membantu individu atau tim yang mereka supervisi untuk mencapai tujuan mereka dengan sukses.

Supervisor yang baik dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja, pengembangan profesional, dan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi atau lingkungan kerja.

E. Rangkuman

Peran supervisor pendidikan, kepala sekolah sebagai supervisor, peran pengawas sebagai supervisor, dan peran penilik sebagai supervisor. Supervisor pendidikan adalah profesional di bidang pendidikan yang memberikan dukungan, bimbingan, dan pengawasan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai supervisor di tingkat sekolah, sementara pengawas dan penilik mengawasi sekolah-sekolah dalam suatu wilayah atau distrik.

Peran supervisor melibatkan evaluasi kinerja guru, pemantauan kurikulum, pengembangan profesional, dan pengawasan kebijakan pendidikan. Mereka juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan mendukung pertumbuhan siswa.

Ciri-ciri supervisor yang baik termasuk keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan memahami dan empati, kemampuan memotivasi, kepemimpinan yang adil dan etis, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan pengembangan dan pembinaan, keterbukaan terhadap umpan balik, kepemimpinan yang berdasarkan standar, kepatuhan terhadap prosedur, pengambilan keputusan yang bijak, dan keterampilan manajerial yang kuat.

F. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa peran utama seorang kepala sekolah sebagai supervisor dalam sebuah sekolah?
2. Jelaskan salah satu fungsi utama seorang pengawas pendidikan dalam sistem pendidikan!
3. Sebutkan tiga ciri-ciri supervisor yang baik dalam pendidikan!
4. Bagaimana seorang penilik dapat mendukung pengembangan profesional guru di wilayahnya?
5. Mengapa pengawasan kinerja guru oleh supervisor pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan?

G. Daftar Referensi

- Artiana, A. (2022). Keterampilan Supervisor Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Indonesian Research Journal on Education*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/irje.v2i3.393>
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.30984/jii.v14i1.1100>
- Milasari, M., Hasibuan, L., Us, K. A., Wahyudi, H., & Saputra, H. (2021). Prinsip-prinsip Supervisi, Tipe/Gaya Supervisi, Komunikasi Dalam Supervisi Pendidikan dan Supervisi Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13056>
- Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), Article 1.
- Rahman, A. (2021). Supervisi dan Pengawasan dalam Pendidikan. *PILAR*, 12(2), Article 2.

Kegiatan Belajar 9

SUPERVISOR KLINIS

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian supervisi klinis;
- Mahasiswa mampu menjelaskan karakteristik supervisi klinis;
- Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip-prinsip dan tujuan supervisi klinis;
- Mahasiswa mampu menjelaskan prosedur supervisi klinis.

A. Pengertian Supervisi Klinis

Supervisi klinis dalam konteks supervisi pendidikan merujuk pada proses pengawasan dan bimbingan yang diberikan kepada seorang mahasiswa atau seorang profesional dalam bidang pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan aspek praktis, keterampilan, atau tugas klinis. Supervisi klinis ini seringkali terkait dengan bidang-bidang seperti konseling, psikologi, pekerjaan sosial, terapi fisik, atau pendidikan khusus (AB, 2022).

Berikut ini beberapa poin penting terkait dengan supervisi klinis dalam supervisi pendidikan:

1. Tujuan Supervisi Klinis

Tujuan utama dari supervisi klinis adalah meningkatkan kemampuan praktis dan profesionalisme individu yang sedang dalam proses pembelajaran atau pengembangan karier dalam bidang pendidikan atau layanan klinis. Supervisi bertujuan untuk membantu mereka memahami, mengaplikasikan, dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan.

2. Pemimpin Supervisi

Proses supervisi klinis biasanya dipimpin oleh seorang supervisor yang berpengalaman dan memiliki kompetensi dalam bidang yang sama atau sejenis dengan mahasiswa atau profesional yang sedang disupervisi. Supervisor ini dapat memberikan panduan, umpan balik, serta arahan kepada yang sedang disupervisi.

3. Pendekatan Supervisi

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam supervisi klinis, termasuk pendekatan formatif (fokus pada pengembangan keterampilan), pendekatan normatif (mengacu pada standar profesional), dan pendekatan restoratif (mendukung pemulihan setelah kesalahan atau kesalahan). Pendekatan yang digunakan dapat bervariasi tergantung pada tujuan supervisi dan kebutuhan individu yang disupervisi.

4. Proses Supervisi

Proses supervisi klinis sering melibatkan berbagai kegiatan, seperti observasi langsung terhadap praktik kerja, diskusi kasus, analisis rekaman video atau audio, serta diskusi reflektif. Diskusi antara supervisor dan yang disupervisi

seringkali berfokus pada perencanaan tindakan, evaluasi hasil, dan pengembangan rencana pembelajaran atau perbaikan.

5. Etika dan Keamanan

Penting untuk menjaga privasi dan keamanan selama proses supervisi klinis. Informasi pribadi dan kasus-kasus yang dibahas harus dijaga kerahasiaannya, sesuai dengan kode etik profesi yang bersangkutan.

6. Evaluasi dan Penilaian

Supervisi klinis juga dapat melibatkan evaluasi dan penilaian kinerja individu yang disupervisi. Ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kemajuan, identifikasi kelemahan, dan merumuskan rekomendasi untuk pengembangan profesional.

7. Keterkaitan dengan Pendidikan

Supervisi klinis sering menjadi bagian integral dari program pendidikan, seperti program magister atau sertifikasi dalam bidang yang relevan. Ini membantu mahasiswa atau peserta program untuk mengaplikasikan teori dan pengetahuan yang telah dipelajari dalam konteks praktis.

Supervisi klinis dalam supervisi pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan praktisi yang kompeten dan berkualitas dalam berbagai bidang profesional. Melalui proses ini, individu dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, memperbaiki praktik-praktik mereka, dan memenuhi standar etika dan profesionalisme yang diperlukan dalam bidang pendidikan dan layanan klinis.

B. Karakteristik Supervisi Klinis

Supervisi klinis memiliki sejumlah karakteristik khas yang membedakannya dari bentuk supervisi lainnya. Berikut adalah beberapa karakteristik supervisi klinis (Nurcholiq, 2018), antara lain:

1. Orientasi Praktis

Supervisi klinis berfokus pada aspek praktis dan penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks pekerjaan klinis atau praktik profesional. Ini bertujuan untuk membantu praktisi atau mahasiswa mengembangkan kemampuan praktis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Kasus Individual

Supervisi klinis sering melibatkan pembahasan kasus individu. Hal ini memungkinkan supervisor dan yang disupervisi untuk memahami dan mengevaluasi tindakan dan keputusan yang diambil dalam situasi tertentu. Kasus ini dapat berasal dari pengalaman praktik, kasus klinis, atau skenario yang relevan.

3. Umpan Balik Konstruktif

Supervisi klinis melibatkan umpan balik konstruktif yang diberikan oleh supervisor kepada yang disupervisi. Umpan balik ini harus jelas, spesifik, dan membantu individu untuk memperbaiki kinerja mereka. Tujuannya adalah mendukung pengembangan profesional.

4. Pembelajaran Berpusatkan Individu

Supervisi klinis mengakui bahwa setiap individu memiliki kebutuhan belajar yang berbeda. Proses supervisi dirancang

untuk memenuhi kebutuhan individu yang sedang disupervisi. Ini bisa mencakup pengembangan keterampilan tertentu, pemahaman tentang teori tertentu, atau peningkatan kompetensi klinis.

5. Kerja Sama

Supervisi klinis biasanya merupakan proses kolaboratif di mana supervisor dan yang disupervisi bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan pemecahan masalah bersama.

6. Refleksi

Proses supervisi klinis mendorong individu yang sedang disupervisi untuk merenung dan memeriksa tindakan mereka. Ini dapat melibatkan pemikiran kritis tentang pengalaman mereka, pemahaman tentang dinamika pasien atau klien, dan pertimbangan etis dalam pengambilan keputusan.

7. Kerahasiaan dan Etika

Supervisi klinis harus mematuhi prinsip kerahasiaan dan etika profesi yang bersangkutan. Informasi yang dibagikan selama supervisi harus dijaga kerahasiaannya, dan pembahasan harus dilakukan dengan memperhatikan kode etik dan norma-norma profesional yang berlaku.

8. Evaluasi dan Penilaian

Supervisi klinis dapat mencakup evaluasi kinerja yang berkaitan dengan tujuan pembelajaran. Ini dapat berupa penilaian formatif (untuk pengembangan) atau penilaian sumatif (untuk menilai pencapaian kompetensi).

9. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Supervisi klinis adalah alat yang penting untuk pengembangan profesional berkelanjutan. Ini membantu praktisi untuk tetap relevan dalam bidang mereka, mengikuti perkembangan terbaru, dan memperbaiki praktik mereka seiring berjalannya waktu.

Karakteristik-karakteristik ini mencerminkan esensi supervisi klinis dalam membantu individu yang sedang disupervisi untuk tumbuh dan berkembang dalam praktik klinis atau profesional mereka. Supervisi klinis adalah alat yang penting dalam mendukung kemajuan dan keunggulan dalam berbagai bidang pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan individu, seperti kesehatan mental, pendidikan, atau pekerjaan sosial.

C. Prinsip-Prinsip dan Tujuan Supervisi Klinis

Supervisi klinis memiliki prinsip-prinsip dan tujuan yang mendasari prosesnya. Prinsip-prinsip ini membentuk dasar etika dan pedagogi dari supervisi klinis, sementara tujuannya menentukan hasil yang diharapkan dari proses tersebut. Berikut adalah penjelasan tentang prinsip-prinsip dan tujuan supervisi klinis:

1. Prinsip-prinsip Supervisi Klinis (Mena et al., 2016):
 - a. *Kerahasiaan dan Privasi*. Prinsip ini menekankan pentingnya menjaga kerahasiaan informasi yang dibagikan dalam supervisi. Supervisor dan yang disupervisi harus menjaga privasi pasien atau klien serta informasi pribadi lainnya yang mungkin dibahas selama supervisi.
 - b. *Respekt dan Empati*. Supervisi klinis harus menciptakan lingkungan yang penuh dengan rasa

hormat dan empati. Prinsip ini menegaskan perlunya memperlakukan individu yang sedang disupervisi dengan hormat dan memahami pengalaman mereka.

- c. *Kualitas Pelayanan*. Tujuan utama supervisi klinis adalah meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh praktisi atau mahasiswa. Oleh karena itu, supervisi harus difokuskan pada peningkatan kompetensi dan keterampilan praktis.
 - d. *Pemahaman Teori dan Praktek*. Supervisi klinis harus mengintegrasikan pemahaman teori dengan praktek praktisi. Ini berarti praktisi harus memahami dasar teoritis dari tindakan mereka dan menerapkannya secara efektif dalam situasi klinis.
 - e. *Pemikiran Kritis*. Prinsip ini mendorong praktisi atau mahasiswa untuk melakukan pemikiran kritis tentang tindakan dan keputusan mereka. Supervisi harus menciptakan ruang untuk refleksi kritis yang membantu individu memahami implikasi dari tindakan mereka.
2. Tujuan Supervisi Klinis (Fauzi, 2020):
- a. *Pengembangan Profesional*. Salah satu tujuan utama supervisi klinis adalah membantu praktisi atau mahasiswa dalam pengembangan profesional mereka. Ini mencakup peningkatan keterampilan klinis, pemahaman yang lebih baik tentang teori dan praktik, serta perkembangan sebagai seorang profesional yang kompeten.
 - b. *Perbaikan Kualitas Pelayanan*. Supervisi klinis bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien atau klien. Melalui umpan balik dan refleksi, supervisi membantu praktisi

untuk mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan.

- c. *Pemecahan Masalah*. Supervisi klinis juga bertujuan untuk membantu praktisi dalam menghadapi tantangan dan masalah yang mungkin muncul dalam praktik mereka. Ini melibatkan diskusi tentang situasi kompleks atau kasus yang sulit, serta penyediaan panduan dan saran untuk mengatasinya.
- d. *Kepatuhan Etika dan Standar Profesional*. Supervisi klinis memastikan bahwa praktisi atau mahasiswa mematuhi etika dan standar profesional yang relevan. Ini termasuk memahami dan menjalankan tindakan dengan integritas dan kepatuhan terhadap kode etik yang berlaku dalam bidang pekerjaan mereka.
- e. *Pengembangan Hubungan Kolaboratif*. Supervisi klinis juga bertujuan untuk membangun hubungan kolaboratif antara supervisor dan yang disupervisi. Ini menciptakan lingkungan yang aman di mana individu yang sedang disupervisi merasa nyaman untuk berbicara tentang pengalaman mereka.
- f. *Evaluasi dan Penilaian Kinerja*. Dalam beberapa kasus, supervisi klinis dapat digunakan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja praktisi atau mahasiswa dalam mencapai kompetensi tertentu.

Prinsip-prinsip dan tujuan supervisi klinis berfungsi sebagai pedoman yang penting dalam mengarahkan proses supervisi, memastikan bahwa itu bermanfaat, etis, dan efektif dalam mendukung pengembangan dan peningkatan praktisi atau mahasiswa dalam berbagai bidang profesional klinis.

D. Prosedur Supervisi Klinis

Prosedur supervisi klinis adalah langkah-langkah konkret yang harus diikuti dalam pelaksanaan supervisi klinis. Meskipun ada variasi dalam prosedur supervisi tergantung pada konteks, praktik profesi, dan tujuan supervisi, berikut adalah panduan umum tentang bagaimana prosedur supervisi klinis dapat dilakukan (Anuli, 2018):

1. Persiapan Awal

- *Identifikasi Tujuan.* Supervisor dan yang disupervisi harus memahami tujuan supervisi, termasuk area atau keterampilan khusus yang perlu ditingkatkan atau dipahami lebih baik.
- *Tentukan Frekuensi dan Durasi.* Tetapkan jadwal supervisi, termasuk frekuensi dan durasi pertemuan, serta lokasi jika supervisi dilakukan secara tatap muka atau online.

2. Sesi Supervisi

- *Evaluasi Kasus.* Diskusikan kasus-kasus atau situasi klinis yang relevan. Ini bisa berupa situasi yang dihadapi yang sedang disupervisi atau kasus klinis yang diambil dari praktik.
- *Refleksi.* Mendorong individu yang sedang disupervisi untuk merenung tentang tindakan mereka, pengalaman, dan keputusan yang mereka buat dalam konteks kasus yang dibahas.
- *Umpan Balik.* Supervisor memberikan umpan balik konstruktif tentang tindakan, keputusan, dan keterampilan yang telah diperlihatkan oleh yang disupervisi.
- *Perencanaan Tindakan.* Diskusikan rencana tindakan konkret yang harus diambil oleh yang disupervisi untuk

mengatasi masalah atau meningkatkan keterampilan mereka.

- *Pembahasan Teoritis.* Bicarakan dasar teoritis yang relevan dengan kasus atau situasi klinis yang dibahas.
3. Catatan Supervisi
 - Supervisor dan yang disupervisi harus membuat catatan tentang diskusi, rencana tindakan, dan umpan balik yang diberikan selama sesi supervisi. Catatan ini dapat digunakan untuk evaluasi berkelanjutan dan referensi di masa depan.
 4. Evaluasi Kinerja
 - Jika salah satu tujuan supervisi adalah mengevaluasi kinerja individu yang sedang disupervisi, langkah-langkah evaluasi yang sesuai harus diambil sesuai dengan tujuan ini. Ini dapat melibatkan penggunaan alat evaluasi atau observasi langsung.
 5. Tindak Lanjut:
 - Setelah sesi supervisi, individu yang sedang disupervisi harus melaksanakan rencana tindakan yang telah dibahas selama sesi supervisi.
 - Supervisor dapat memberikan dukungan dan bimbingan tambahan selama tindak lanjut.
 6. Evaluasi Proses:
 - Secara berkala, supervisor dan yang disupervisi harus mengevaluasi efektivitas supervisi. Hal ini mencakup penilaian terhadap apakah tujuan supervisi tercapai, apakah perubahan positif terlihat dalam kinerja individu yang sedang disupervisi, dan apakah proses supervisi perlu disesuaikan.
 7. Kerahasiaan dan Etika:
 - Selama semua tahapan prosedur supervisi, penting untuk mematuhi prinsip kerahasiaan dan etika profesi

yang berlaku. Informasi pribadi dan kasus harus dijaga kerahasiaannya.

8. Keterlibatan Pasien atau Klien:

- Jika relevan, perlu diperhatikan keterlibatan pasien atau klien dalam proses supervisi. Ini dapat mencakup mendapatkan izin dari pasien atau klien untuk diskusi kasus klinis.

Prosedur supervisi klinis harus disesuaikan dengan konteks dan tujuan supervisi yang spesifik. Supervisi yang efektif membutuhkan kolaborasi yang kuat antara supervisor dan yang disupervisi serta perhatian terhadap aspek-aspek praktis dan etis yang relevan.

E. Rangkuman

Supervisi klinis adalah proses kritis dalam pengembangan praktisi dan mahasiswa di berbagai bidang klinis dan profesional. Ini adalah pendekatan yang praktis, berpusat pada kasus, dan berfokus pada penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi dunia nyata. Prinsip-prinsip inti supervisi klinis mencakup kerahasiaan, empati, pemahaman teori dan praktik, pemikiran kritis, serta umpan balik konstruktif.

Tujuan utama supervisi klinis adalah meningkatkan kompetensi individu yang disupervisi, memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan, dan memastikan kepatuhan terhadap etika dan standar profesional yang berlaku. Proses supervisi melibatkan langkah-langkah seperti evaluasi kasus, refleksi, umpan balik, perencanaan tindakan, dan pembahasan teoritis. Catatan supervisi digunakan untuk mencatat perkembangan dan rencana tindakan, sementara evaluasi kinerja dapat digunakan jika diperlukan.

F. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa yang dimaksud dengan supervisi klinis, dan apa tujuan utamanya dalam konteks pendidikan atau praktik profesional?
2. Sebutkan dua karakteristik penting supervisi klinis yang membedakannya dari bentuk supervisi lainnya!
3. Jelaskan bagaimana prinsip kerahasiaan dan etika diterapkan dalam proses supervisi klinis!
4. Apa perbedaan antara supervisi formatif dan supervisi sumatif? Kapan masing-masing jenis supervisi ini biasanya digunakan?
5. Sebutkan tiga langkah dalam prosedur supervisi klinis!

G. Daftar Referensi

- AB, S. (2022). *Teori dan Praktek Supervisi Pekerjaan Sosial*. Nas Media Pustaka.
- Anuli, Y. (2018). Penerapan Supervisi Klinis Oleh Pengawas Dalam Meningkatkan Keterampilan Mengajar Guru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), Article 1.
- Fauzi, F. (2020). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis. *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.47077/edusiana.v7i2.47>
- Mena, Y., Supriyanto, A., & Burhhanudin, B. (2016). Pelaksanaan Supervisi Klinis dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(11), Article 11. <https://doi.org/10.17977/jp.v1i11.8074>
- Nurcholiq, M. (2018). Supervisi Klinis. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v1i1.62>

Kegiatan Belajar 10

SUPERVISOR KOLEGIAL

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian supervisi kolegial;
- Mahasiswa mampu menjelaskan bentuk supervisi kolegial;
- Mahasiswa mampu menjelaskan pelaksanaan supervisi kolegial.

A. Pengertian Supervisi Kolegial

Supervisi kolegial adalah salah satu pendekatan dalam pengembangan profesionalisme guru atau tenaga pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Muflihini, 2018). Pendekatan ini melibatkan kerjasama antara guru-guru atau tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan untuk saling mendukung, memberikan umpan balik, dan berbagi pengalaman guna meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Berikut adalah beberapa poin penting dalam pengertian supervisi kolegial (Budiman, 2022), sebagai berikut:

1. Kerjasama antar rekan sejawat

Supervisi kolegial melibatkan guru-guru atau tenaga pendidik dalam sebuah sekolah atau lembaga pendidikan yang bekerja sama untuk mendukung dan membantu satu sama lain dalam upaya meningkatkan praktik pengajaran dan pembelajaran.

2. Peningkatan profesionalisme

Tujuan utama supervisi kolegial adalah meningkatkan profesionalisme guru. Melalui pertukaran pengalaman, observasi, dan umpan balik konstruktif, guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka dan mengembangkan strategi perbaikan.

3. Observasi dan umpan balik

Supervisi kolegial melibatkan proses observasi dimana satu guru mengamati pengajaran guru lainnya. Setelah observasi, guru yang mengamati memberikan umpan balik konstruktif kepada guru yang diamati. Umpan balik ini harus bersifat konstruktif, positif, dan bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya.

4. Pertukaran ide dan pengalaman

Guru-guru dalam supervisi kolegial berbagi ide, pengalaman, dan praktik terbaik mereka. Ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan inovasi dan pembaruan dalam metode pengajaran dan pembelajaran.

5. Pusat pada siswa

Supervisi kolegial selalu berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan siswa. Guru-guru bekerja bersama untuk memastikan bahwa metode pengajaran yang digunakan

efektif dalam membantu siswa mencapai hasil pembelajaran yang diharapkan.

6. Sifat sukarela

Supervisi kolegial seharusnya tidak bersifat paksaan, tetapi berdasarkan kemauan dan kesadaran guru-guru untuk terlibat dalam proses ini demi peningkatan mutu pendidikan.

Supervisi kolegial menjadi penting dalam pengembangan profesionalisme guru karena menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, saling mendukung, dan fokus pada peningkatan pembelajaran. Dengan demikian, supervisi kolegial dapat membantu sekolah atau lembaga pendidikan mencapai tujuan pendidikannya dengan lebih efektif.

B. Bentuk Supervisi Kolegial

Supervisi kolegial dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, tergantung pada kebijakan dan kebutuhan sekolah atau lembaga pendidikan tertentu. Berikut adalah beberapa bentuk supervisi kolegial yang umum (Hartono, 2022), antara lain sebagai berikut:

1. Observasi dan Umpan Balik (Peer Observation and Feedback)

Dalam bentuk ini, seorang guru mengamati pengajaran rekan sejawatnya dan kemudian memberikan umpan balik konstruktif. Observasi ini dapat dilakukan secara terjadwal atau tidak terjadwal. Tujuannya adalah untuk saling belajar dari praktik pengajaran satu sama lain.

2. Tim Pembelajaran Profesional (Professional Learning Communities - PLCs)

PLCs adalah kelompok guru atau tenaga pendidik yang berkumpul secara berkala untuk berdiskusi tentang isu-isu pembelajaran dan pembelajaran. Mereka berbagi ide, materi, dan strategi pembelajaran yang efektif, serta merencanakan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

3. Mentoring dan Tutoring

Dalam bentuk ini, guru yang lebih berpengalaman dapat menjadi mentor bagi guru yang lebih junior atau baru dalam profesi. Mentor memberikan dukungan, berbagi pengalaman, dan membantu guru yang baru belajar mengembangkan keterampilan mereka.

4. Portofolio Profesional

Guru-guru dapat membuat portofolio yang berisi bukti-bukti kinerja mereka, seperti rencana pelajaran, evaluasi siswa, dan proyek pembelajaran. Portofolio ini kemudian bisa dibagikan dan diperiksa oleh rekan sejawat untuk memberikan umpan balik.

5. Diskusi Kelompok (Group Discussions)

Guru-guru dapat berkumpul dalam kelompok untuk mendiskusikan topik-topik terkait pendidikan. Diskusi ini dapat mencakup analisis kurikulum, strategi pengajaran, atau masalah tertentu dalam pembelajaran.

6. Workshop dan Pelatihan Bersama

Sekolah atau lembaga pendidikan dapat menyelenggarakan workshop atau pelatihan bersama yang melibatkan guru-guru untuk memperdalam pemahaman mereka tentang metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, atau perubahan dalam kurikulum.

7. Kolaborasi Proyek

Guru-guru dapat bekerja sama dalam proyek-proyek khusus yang berfokus pada peningkatan pembelajaran siswa. Mereka dapat merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proyek-proyek ini secara bersama-sama.

8. Peer Coaching

Guru-guru dapat berperan sebagai mitra atau pelatih satu sama lain. Mereka bekerja secara berpasangan untuk memberikan dukungan dan umpan balik dalam upaya meningkatkan pengajaran dan pembelajaran.

Bentuk supervisi kolegial ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung di antara guru-guru, sehingga mereka dapat terus-menerus meningkatkan praktik pengajaran mereka. Dengan berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya, supervisi kolegial dapat menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan.

C. Pelaksanaan Supervisi Kolegial

Pelaksanaan supervisi kolegial adalah proses di mana guru-guru atau tenaga pendidik bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah atau lembaga pendidikan. Proses ini melibatkan beberapa tahapan (Prasetyo, 2022), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan Supervisi Kolegial

- **Identifikasi Tujuan.** Tahap awal dalam pelaksanaan supervisi kolegial adalah mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai. Apakah supervisi bertujuan untuk meningkatkan metode pengajaran, evaluasi

pembelajaran, atau mencapai tujuan pembelajaran tertentu?

- Pemilihan Tim. Guru-guru atau tenaga pendidik yang akan terlibat dalam supervisi kolegial dipilih berdasarkan kebutuhan dan tujuan supervisi. Tim supervisi kolegial biasanya terdiri dari rekan sejawat dengan latar belakang dan pengalaman yang beragam.
2. Observasi dan Pengumpulan Data
 - Observasi Pengajaran. Anggota tim supervisi melakukan observasi terhadap pengajaran guru yang sedang dinilai. Observasi ini bisa bersifat terjadwal atau tidak terjadwal sesuai dengan kesepakatan.
 - Pengumpulan Data. Data tentang praktik pengajaran, strategi pembelajaran, dan respons siswa dikumpulkan selama observasi. Penggunaan instrumen penilaian yang sesuai dapat membantu dalam proses ini.
 3. Umpan Balik Konstruktif
 - Analisis Data. Setelah observasi, tim supervisi mengumpulkan dan menganalisis data yang telah dikumpulkan. Data ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif.
 - Diskusi Umpan Balik. Anggota tim supervisi menyampaikan umpan balik kepada guru yang diamati. Umpan balik ini harus bersifat positif, mendukung, dan berfokus pada perbaikan. Diskusi ini sebaiknya dilakukan dalam suasana terbuka dan saling pengertian.
 4. Perencanaan Tindakan Perbaikan
 - Bersama-sama, guru yang diamati dan anggota tim supervisi merencanakan tindakan perbaikan yang spesifik dan dapat diukur. Ini dapat mencakup pengembangan rencana pelajaran yang lebih baik,

peningkatan teknik pengajaran, atau perubahan dalam strategi evaluasi.

5. Implementasi Perbaikan

- Guru yang diamati menerapkan tindakan perbaikan yang telah direncanakan dalam pengajaran mereka. Mereka mungkin memerlukan dukungan tambahan dari anggota tim supervisi atau sumber daya lainnya.

6. Evaluasi Dampak

- Setelah tindakan perbaikan diimplementasikan, evaluasi dilakukan untuk mengukur dampaknya terhadap pengajaran dan pembelajaran. Ini melibatkan pemantauan dan pengumpulan data tambahan untuk memeriksa apakah perubahan tersebut telah menghasilkan perbaikan yang diinginkan.

7. Siklus Berkelanjutan

- Supervisi kolegial adalah proses berkelanjutan yang terus menerus. Setelah satu siklus supervisi selesai, langkah-langkah di atas dapat diulang untuk periode tertentu sesuai kebijakan sekolah atau lembaga pendidikan. Proses ini mendorong perbaikan berkelanjutan dalam pengajaran dan pembelajaran.

Penting untuk diingat bahwa pelaksanaan supervisi kolegial harus dilakukan dengan menghormati hak dan kepentingan guru yang diamati, serta dengan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan. Lingkungan yang mendukung dan saling percaya sangat penting untuk kesuksesan supervisi kolegial.

Selain itu, aspek keberlanjutan dalam budaya supervisi kolegial dapat diperkuat melalui pembentukan komunitas pembelajaran profesional di antara guru-guru. Pertukaran pengalaman, peluang kolaborasi, dan diskusi yang terbuka dapat

menjadi bagian integral dari upaya ini. Pembentukan kelompok pembelajaran atau forum diskusi reguler dapat memberikan platform untuk berbagi tantangan, strategi sukses, dan ide inovatif dalam pengajaran. Dengan menciptakan atmosfer saling dukung dan mengakui keberagaman metode pengajaran, supervisi kolegial tidak hanya menjadi sebuah kewajiban, tetapi juga menjadi sumber daya yang berharga untuk pengembangan profesional guru secara holistik. Dengan memastikan bahwa setiap anggota tim pengajar merasa dihargai dan didukung, supervisi kolegial dapat menjadi pilar utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan positif di sebuah lembaga pendidikan.

D. Rangkuman

Supervisi kolegial adalah pendekatan kolaboratif yang melibatkan guru-guru atau tenaga pendidik dalam sebuah sekolah atau lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran. Prosesnya dimulai dengan perencanaan yang mencakup identifikasi tujuan dan pemilihan tim supervisi. Selanjutnya, observasi pengajaran guru yang dinilai dilakukan dengan teliti, diikuti dengan pengumpulan data terkait praktik pengajaran dan respon siswa. Setelah observasi, tim supervisi memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru yang diamati, dengan fokus pada perbaikan. Bersamaan, mereka merencanakan tindakan perbaikan yang spesifik untuk diterapkan dalam pengajaran. Guru kemudian mengimplementasikan perbaikan tersebut, dan dampaknya dievaluasi melalui pemantauan dan pengumpulan data tambahan. Supervisi kolegial merupakan siklus berkelanjutan yang bertujuan untuk menciptakan perbaikan berkelanjutan dalam pengajaran dan pembelajaran di lingkungan pendidikan.

Proses ini membutuhkan komunikasi terbuka, kepercayaan, dan kesediaan untuk belajar dari rekan-rekan sejawat.

Supervisi kolegial tidak hanya menciptakan ruang untuk pertukaran ide dan praktik terbaik di antara rekan-rekan sejawat, tetapi juga membangun ikatan kolaboratif yang kuat di dalam tim pengajar. Keberhasilan supervisi kolegial tidak hanya tergantung pada penilaian kinerja, tetapi juga pada kemampuan tim supervisi untuk mendukung pertumbuhan profesional setiap anggota. Dengan mendorong budaya saling mendukung dan pembelajaran bersama, supervisi kolegial tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga sarana untuk memupuk budaya sekolah yang progresif dan inovatif. Dalam konteks ini, guru tidak hanya berkembang sebagai individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan keseluruhan lembaga pendidikan, menciptakan lingkungan yang merangsang pemikiran kritis, eksperimen, dan perbaikan berkelanjutan.

E. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa yang dimaksud dengan supervisi kolegial, dan apa tujuan utamanya dalam konteks pendidikan?
2. Jelaskan beberapa bentuk supervisi kolegial yang dapat ditemukan dalam lembaga pendidikan!
3. Apa langkah-langkah utama dalam pelaksanaan supervisi kolegial? Gambarkan prosesnya secara singkat!
4. Mengapa umpan balik konstruktif penting dalam supervisi kolegial, dan bagaimana cara memberikannya dengan efektif?
5. Bagaimana supervisi kolegial dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah atau

lembaga pendidikan? Berikan contoh konkret jika memungkinkan!

F. Daftar Referensi

- Budiman, M. (2022). Pengembangan Supervisi Kolegial Berbasis Karakter pada Kelompok Kerja Guru (KKG) Tingkat MI Wilayah Dua Kementerian Agama Kabupaten Maros. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora*, 1(3), Article 3.
- Hartono, B. (2022). Pengembangan SKP Online Melalui Supervisi Kolegial di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora*, 1(3), Article 3.
- Muflihini, M. H. (2018). Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan. *Edukasia Islamika: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 249–269. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1502>
- Prasetyo, B. (2022). Supervisi Kolegial Peningkatan Literasi Berbasis Platform Digital Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMP Negeri 03 Batu. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora*, 1(1), Article 1.

Kegiatan Belajar 11

PROBLEMATIKA GURU DI SEKOLAH DALAM PERSPEKTIF SUPERVISI PENDIDIKAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan problemaa guru dalam keterampilan mengaiar di kelas;
- Mahasiswa mampu menjelaskan problema guru dalam motivasi kerja;
- Mahasiswa mampu menjelaskan problema guru dalam kepuasan kerja.

A. Problemaa Guru dalam Keterampilan Mengajar

Problema guru dalam mengajar di kelas terkait dengan keterampilan mengajar mereka adalah hal yang penting dalam konteks pendidikan. Berikut ini beberapa problema umum yang sering dihadapi guru dalam mengajar keterampilan mengajar di kelas (Maufur, 2020), yaitu:

1. Kurangnya Persiapan

Seorang guru perlu merencanakan pelajaran dengan baik sebelum masuk ke dalam kelas. Masalahnya timbul ketika guru tidak memiliki persiapan yang cukup, seperti kurangnya rencana pelajaran, bahan ajar yang tidak memadai, atau pemahaman yang kurang tentang materi yang diajarkan.

2. Kurangnya Pemahaman tentang Murid

Setiap murid memiliki kebutuhan dan gaya belajar yang berbeda. Guru harus mampu mengidentifikasi perbedaan ini dan mengajar sesuai dengan gaya belajar masing-masing murid. Jika guru tidak memahami muridnya dengan baik, beberapa murid mungkin merasa tidak tertarik atau kesulitan memahami pelajaran.

3. Kurangnya Kemampuan Berkomunikasi

Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam mengajar. Guru perlu menjelaskan konsep dengan jelas, menjawab pertanyaan, dan mendengarkan tanggapan murid. Kesulitan dalam berkomunikasi dapat menyebabkan kebingungan di antara murid.

4. Ketidakmampuan Mengelola Kelas

Manajemen kelas adalah keterampilan penting dalam memastikan pelajaran berjalan lancar. Guru harus mampu menjaga disiplin kelas, mengatasi gangguan, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Kesulitan dalam mengelola kelas dapat mengganggu proses pembelajaran.

5. Kurangnya Penggunaan Teknologi Pendidikan

Dalam era digital, penggunaan teknologi pendidikan dapat memperkaya pengalaman belajar. Namun, beberapa guru mungkin kesulitan menggunakan teknologi ini dengan efektif atau mungkin tidak memiliki akses ke peralatan yang diperlukan.

6. Tidak Mempahami Kebutuhan Khusus Murid

Murid dengan kebutuhan khusus (seperti murid dengan disabilitas) memerlukan pendekatan pengajaran yang

berbeda. Guru perlu memiliki pemahaman yang cukup tentang kebutuhan ini dan memiliki keterampilan khusus dalam mengajar murid-murid dengan kebutuhan khusus.

7. Kurangnya Pengembangan Profesional

Pendidikan adalah bidang yang terus berkembang, dan guru perlu terus mengembangkan keterampilan mereka. Jika guru tidak terus-menerus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, mereka mungkin kesulitan mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan.

8. Ketidakmampuan Menilai Pemahaman Murid

Penting bagi guru untuk dapat menilai sejauh mana murid memahami materi yang diajarkan. Jika guru tidak mampu melakukan penilaian yang efektif, maka mereka mungkin tidak dapat memberikan bantuan yang sesuai kepada murid yang mengalami kesulitan.

Untuk mengatasi problema-problema ini, guru perlu berinvestasi dalam pengembangan diri mereka, mengikuti pelatihan, dan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Selain itu, mendengarkan umpan balik dari murid dan rekan guru juga dapat membantu guru dalam mengatasi masalah dalam keterampilan mengajar di kelas.

B. Problema Guru dalam Motivasi Kerja

Problema guru dalam motivasi kerja adalah masalah-masalah atau tantangan yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik. Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada pembelajaran dan pengembangan siswa (Utami & Mustadi, 2017). Berikut beberapa problema umum yang bisa

dihadapi guru dalam hal motivasi kerja (Hanim et al., 2020), yaitu:

1. Beban Kerja yang Berlebihan

Guru seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi, seperti mengajar di kelas, menilai pekerjaan siswa, mengembangkan kurikulum, menghadiri rapat, dan melaksanakan tugas administratif. Jika beban kerja terlalu berat, guru mungkin merasa kelelahan dan kehilangan motivasi.

2. Gaji dan Penghargaan yang Tidak Memadai

Kompensasi yang kurang memadai atau kurangnya penghargaan bagi guru dapat menjadi sumber frustrasi dan meredam motivasi kerja. Guru yang merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai secara finansial atau nonfinansial mungkin kehilangan semangat.

3. Ketidakpuasan dengan Lingkungan Kerja

Faktor-faktor seperti kondisi fisik ruang kelas, hubungan dengan rekan kerja, atau budaya sekolah yang tidak mendukung dapat mengurangi motivasi kerja guru. Sebuah lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

4. Tantangan dalam Menghadapi Masalah Siswa

Guru sering dihadapkan pada berbagai masalah yang berkaitan dengan siswa, seperti perilaku yang tidak sesuai atau kesulitan belajar. Mengatasi masalah-masalah ini bisa sangat menantang dan dapat mengurangi motivasi jika tidak ada dukungan yang cukup.

5. Kurangnya Pengembangan Profesional

Guru yang tidak memiliki akses ke pelatihan atau kesempatan pengembangan profesional mungkin merasa stagnan dalam pekerjaan mereka. Kurangnya peluang ini dapat mengurangi motivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

6. Ketidakpastian dalam Kebijakan Pendidikan

Perubahan dalam kebijakan pendidikan atau kurikulum dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan bagi guru. Ini dapat mengurangi motivasi karena guru merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut.

7. Ketidakmampuan dalam Mencapai Tujuan Pribadi dan Profesional

Guru yang merasa bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan pribadi atau profesional mereka dalam karier pendidikan mereka mungkin kehilangan motivasi. Merumuskan tujuan yang jelas dan mendukung guru dalam meraihnya adalah penting.

Untuk mengatasi problema-problema motivasi kerja ini, penting bagi sekolah dan pihak berwenang untuk memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan guru. Ini bisa termasuk meningkatkan kondisi kerja, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang sesuai untuk prestasi guru. Selain itu, guru juga perlu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka untuk menjaga motivasi dan kesehatan mental yang baik.

C. Problema Guru dalam Kepuasan Kerja

Problema guru dalam kepuasan kerja merujuk pada masalah-masalah atau tantangan-tantangan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi, kinerja, dan retensi guru (Istikomah, 2020). Berikut adalah beberapa problema umum yang bisa dihadapi guru dalam konteks kepuasan kerja (Riyadi, n.d.), yaitu:

1. Kondisi Kerja yang Buruk

Kondisi fisik ruang kelas yang tidak memadai, fasilitas yang kurang baik, atau lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengurangi kepuasan kerja guru. Guru yang merasa tidak mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung mungkin merasa tidak puas.

2. Beban Kerja yang Berlebihan

Guru seringkali menghadapi beban kerja yang sangat tinggi, termasuk tugas-tugas mengajar, menilai pekerjaan siswa, mengelola kelas, mengembangkan kurikulum, dan tugas administratif. Beban kerja yang berlebihan dapat menguras energi dan waktu mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja.

3. Gaji dan Penghargaan yang Tidak Memadai

Kompensasi finansial yang kurang memadai atau kurangnya penghargaan atas kerja keras guru dapat mengurangi kepuasan kerja. Guru yang merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai secara adil mungkin merasa tidak puas.

4. Ketidakpuasan dengan Kebijakan Pendidikan

Perubahan-perubahan dalam kebijakan pendidikan atau kurikulum yang sering terjadi di sistem pendidikan dapat menyebabkan ketidakpuasan jika guru merasa bahwa kebijakan tersebut tidak mendukung pengajaran yang efektif.

5. Tantangan dalam Menghadapi Masalah Siswa

Guru mungkin menghadapi berbagai masalah siswa seperti tingkah laku yang tidak sesuai atau kesulitan belajar. Mengatasi masalah-masalah ini bisa sangat menantang dan dapat mengurangi kepuasan kerja jika guru merasa kurangnya dukungan atau sumber daya.

6. Kurangnya Pengembangan Profesional

Guru yang tidak memiliki akses atau kesempatan untuk pengembangan profesional mungkin merasa stagnan dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mengurangi kepuasan karena mereka merasa tidak ada kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karier mereka.

7. Ketidakmampuan dalam Mencapai Tujuan Pribadi dan Profesional

Guru yang merasa bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan pribadi atau profesional dalam karier pendidikan mereka mungkin merasa tidak puas. Merumuskan tujuan yang jelas dan mendukung guru dalam meraihnya adalah penting.

8. Ketidakpastian dalam Kepemimpinan Sekolah

Kepemimpinan yang tidak efektif atau tidak konsisten di tingkat sekolah dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan di antara guru. Guru membutuhkan

kepemimpinan yang jelas dan mendukung untuk merasa puas dalam pekerjaan mereka.

Untuk mengatasi problema-problema kepuasan kerja ini, penting bagi pihak sekolah dan pihak berwenang untuk mendengarkan kebutuhan guru, meningkatkan kondisi kerja, memberikan kompensasi yang adil, dan memberikan peluang pengembangan profesional yang relevan. Dukungan yang baik, komunikasi terbuka, dan pemahaman atas masalah-masalah yang dihadapi guru juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja guru adalah faktor penting dalam menjaga kualitas pendidikan dan kesejahteraan siswa.

D. Rangkuman

Problema guru dalam kepuasan kerja adalah masalah-masalah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas pendidikan. Guru seringkali menghadapi beban kerja yang berat, gaji dan penghargaan yang tidak memadai, serta ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja. Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan, tantangan dalam mengatasi masalah siswa, dan kurangnya peluang pengembangan profesional juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk mengatasi problema ini, penting bagi pihak berwenang untuk memperhatikan kebutuhan guru, meningkatkan kondisi kerja, memberikan kompensasi yang adil, dan menyediakan peluang pengembangan yang relevan. Kepuasan kerja guru memiliki dampak penting terhadap kualitas pendidikan dan kesejahteraan siswa.

E. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa yang dapat menjadi penyebab ketidakpuasan guru terhadap kondisi kerja mereka, dan bagaimana dampaknya pada kinerja mereka dalam mengajar?
2. Bagaimana peran kompensasi finansial dan nonfinansial dalam memengaruhi kepuasan kerja guru, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya?
3. Sebutkan tiga tantangan utama yang mungkin dihadapi guru dalam menghadapi masalah siswa, dan jelaskan bagaimana mereka dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut!
4. Mengapa pengembangan profesional penting dalam menjaga kepuasan kerja guru, dan bagaimana sekolah dapat mendukung guru dalam hal ini?
5. Jelaskan mengapa kepemimpinan sekolah yang efektif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja guru, dan berikan contoh tindakan kepemimpinan yang mendukung kepuasan guru!

F. Daftar Referensi

- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe'oed, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>
- Istikomah, I. (2020). Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Bahasa Inggris (English Foreign Language -

- EFL) Di Indonesia. *Emanasi : Jurnal Ilmu Keislaman Dan Sosial*, 3(1), Article 1.
- Maufur, H. F. (2020). *Sejuta Jurus Mengajar Mengasyikkan* (1st ed.). Alprin.
- Riyadi, S. (n.d.). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (1st ed.). Jejak Pustaka.
- Utami, K. N., & Mustadi, A. (2017). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Tematik dalam Peningkatan Karakter, Motivasi, dan Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/jpk.v7i1.15492>

Kegiatan Belajar 12

MANAJEMEN SUPERVISI PENDIDIKAN

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari materi ini, diharapkan:

- Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana merencanakan kegiatan supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan pengorganisasian dalam kegiatan supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan pengarahan dan pengawasan dalam kegiatan supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan evaluasi dalam kegiatan supervisi pendidikan;
- Mahasiswa mampu menjelaskan cara menyusun rencana tindak lanjut (RTL) pasca evaluasi.

A. Perencanaan Kegiatan Supervisi Pendidikan

Perencanaan kegiatan supervisi pendidikan adalah langkah kunci dalam memastikan efektivitas proses pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan. Supervisi pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memantau, mendukung, dan mengembangkan kinerja para pendidik (guru atau dosen) serta siswa (Raharjo, 2023). Berikut adalah beberapa tahapan dalam perencanaan kegiatan supervisi pendidikan:

1. Identifikasi Tujuan Supervisi

Pertama-tama, penting untuk mengidentifikasi tujuan supervisi. Tujuan bisa berupa peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan keterampilan pengajar, evaluasi program pembelajaran, atau perbaikan hasil akademik siswa.

2. Pemilihan Metode Supervisi

Pilih metode supervisi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Metode supervisi bisa berupa observasi langsung di kelas, wawancara dengan pendidik, analisis dokumen seperti rencana pembelajaran atau tugas, atau kombinasi dari beberapa metode.

3. Identifikasi Sasaran Supervisi

Tentukan siapa yang akan menjadi sasaran supervisi, apakah guru-guru tertentu, kelompok tertentu, atau seluruh staf pengajar. Identifikasi masalah atau kebutuhan khusus yang perlu diperhatikan.

4. Pengembangan Jadwal Supervisi

Buat jadwal supervisi yang mencakup waktu, tempat, dan durasi kegiatan supervisi. Pastikan jadwal ini cocok dengan jadwal pengajar yang bersangkutan.

5. Persiapan Alat dan Sumber Daya

Siapkan alat dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan supervisi. Ini mungkin mencakup formulir observasi, pedoman wawancara, atau perangkat lunak untuk analisis data.

6. Pelatihan Supervisor

Pastikan supervisor atau pihak yang akan melakukan supervisi telah mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Mereka harus memahami tujuan, metode, dan etika supervisi.

7. Pelaksanaan Supervisi

Lakukan kegiatan supervisi sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Ini mungkin melibatkan observasi di kelas, wawancara dengan guru, atau pengumpulan data lainnya.

8. Analisis Data dan Temuan

Setelah supervisi selesai, analisis data dan temuan yang diperoleh. Identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta rekomendasikan tindakan perbaikan jika diperlukan.

9. Umpan Balik dan Pembuatan Rencana Tindak Lanjut

Berikan umpan balik kepada pendidik yang terlibat dalam supervisi. Bersama mereka, buat rencana tindak lanjut untuk memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam pengajaran dan pembelajaran.

10. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Evaluasi efektivitas supervisi dan perbaiki prosesnya secara berkelanjutan. Pastikan bahwa perencanaan kegiatan supervisi pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan institusi dan kebutuhan pendidik serta siswa.

Perencanaan kegiatan supervisi pendidikan harus selalu berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dan perkembangan profesional pendidik. Hal ini penting untuk memastikan bahwa proses pendidikan dapat memberikan

dampak positif pada siswa dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

B. Pengorganisasian dalam Kegiatan Supervisi Pendidikan

Pengorganisasian dalam kegiatan supervisi pendidikan merupakan proses penyusunan dan pengaturan berbagai komponen yang diperlukan untuk melaksanakan supervisi dengan efektif. Organisasi yang baik akan memastikan bahwa supervisi berjalan lancar, terstruktur, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Aditama, 2020). Berikut adalah beberapa aspek penting dalam pengorganisasian kegiatan supervisi pendidikan (Astuti et al., 2022), sebagai berikut:

1. Penyusunan Rencana Supervisi

Rencana supervisi adalah panduan yang merinci tujuan, metode, waktu, tempat, dan sasaran supervisi. Rencana ini harus disusun dengan cermat sebelum kegiatan supervisi dimulai. Hal ini melibatkan penentuan guru atau staf yang akan diawasi, metode yang akan digunakan (seperti observasi kelas atau wawancara), dan jadwal supervisi.

2. Pembuatan Jadwal Supervisi

Jadwal supervisi harus mempertimbangkan ketersediaan waktu guru atau pendidik yang akan diawasi. Jadwal ini harus sesuai dengan kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung dan tidak mengganggu proses belajar mengajar.

3. Persiapan Alat dan Sumber Daya

Pastikan semua alat dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan supervisi tersedia dan dalam kondisi baik. Ini mungkin mencakup formulir observasi, pedoman

wawancara, perangkat lunak untuk analisis data, dan peralatan teknologi yang diperlukan.

4. Pelatihan Supervisor

Supervisor atau pihak yang akan melakukan supervisi harus diberikan pelatihan yang memadai. Mereka harus memahami tujuan supervisi, metode yang akan digunakan, dan etika supervisi. Pelatihan ini akan membantu mereka dalam melaksanakan tugas supervisi dengan baik.

5. Komunikasi dengan Pendidik yang Diawasi

Sebelum melaksanakan supervisi, komunikasikan tujuan, metode, dan jadwal supervisi kepada guru atau pendidik yang akan diawasi. Ini akan membantu mereka mempersiapkan diri dan menghindari kebingungan.

6. Pelaksanaan Supervisi

Selama pelaksanaan supervisi, pastikan semua komponen yang telah disusun dalam rencana supervisi diikuti dengan baik. Jika ada perubahan atau penyesuaian yang perlu dilakukan, supervisor harus mampu mengaturnya dengan baik.

7. Pengumpulan Data dan Dokumentasi

Selama supervisi, pengumpulan data yang akurat dan dokumentasi yang baik sangat penting. Data ini akan menjadi dasar untuk analisis dan umpan balik kepada pendidik yang diawasi.

8. Umpan Balik dan Rencana Tindak Lanjut

Setelah supervisi selesai, berikan umpan balik kepada pendidik yang diawasi. Diskusikan temuan supervisi,

identifikasi kekuatan dan kelemahan, dan buat rencana tindak lanjut bersama. Pastikan pendidik terlibat aktif dalam proses perbaikan.

9. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Setelah supervisi, evaluasi efektivitas proses supervisi dan identifikasi peluang pengembangan berkelanjutan. Perbaiki proses organisasi supervisi agar semakin efisien dan efektif.

Pengorganisasian yang baik dalam kegiatan supervisi pendidikan akan membantu memastikan bahwa supervisi berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan profesional pendidik.

C. Pengarahan dan Pengawasan dalam Kegiatan Supervisi Pendidikan

Pengarahan dan pengawasan adalah dua aspek penting dalam kegiatan supervisi pendidikan. Kedua hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidik (guru atau dosen) serta proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Berikut penjelasan lebih lanjut tentang kedua aspek ini:

1. Pengarahan (Guidance)

- **Definisi:** Pengarahan dalam supervisi pendidikan adalah proses memberikan arahan, pedoman, atau bimbingan kepada pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Ini melibatkan memberikan masukan konstruktif, saran, dan dukungan kepada pendidik agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

- **Tujuan:** Tujuan dari pengarahan adalah membantu pendidik mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka, serta memberikan panduan tentang cara meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

Langkah-langkah Pengarahan:

- ✓ Observasi kelas untuk mengidentifikasi praktik pengajaran yang baik dan perlu perbaikan.
 - ✓ Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pendidik tentang kinerja mereka.
 - ✓ Diskusi dan wawancara dengan pendidik untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka.
 - ✓ Memberikan saran dan dukungan dalam merancang rencana pembelajaran yang efektif.
- **Hasil:** Pengarahan yang efektif akan membantu pendidik meningkatkan kualitas pengajaran mereka, merencanakan pembelajaran yang lebih baik, dan meningkatkan hasil akademik siswa.
- ## 2. Pengawasan (Supervision)

- **Definisi:** Pengawasan dalam supervisi pendidikan adalah proses pengawasan dan pemantauan kinerja pendidik serta proses pembelajaran. Ini melibatkan observasi, evaluasi, dan pengukuran terhadap pelaksanaan rencana pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.
- **Tujuan:** Tujuan dari pengawasan adalah memastikan bahwa pendidik dan siswa berada pada jalur yang benar untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan atau

ketidaksesuaian yang mungkin memerlukan tindakan perbaikan.

Langkah-langkah Pengawasan:

- ✓ Observasi kelas untuk memantau pelaksanaan rencana pembelajaran.
 - ✓ Pengumpulan data dan informasi tentang kinerja pendidik dan pencapaian siswa.
 - ✓ Analisis data dan temuan untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan.
 - ✓ Umpan balik kepada pendidik tentang hasil pengawasan dan tindakan perbaikan yang harus diambil.
- **Hasil:** Pengawasan yang efektif akan membantu menjamin kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan baik dari segi kinerja pendidik maupun hasil belajar siswa.

Penting untuk diingat bahwa baik pengarahan maupun pengawasan harus dilakukan dengan pendekatan yang kolaboratif dan mendukung. Supervisi pendidikan yang berhasil memungkinkan pendidik untuk tumbuh dan berkembang, sambil menjaga akuntabilitas terhadap tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

D. Evaluasi dalam Kegiatan Supervisi Pendidikan

Evaluasi dalam kegiatan supervisi pendidikan adalah proses penting untuk mengukur dan menilai efektivitas dari tindakan supervisi yang dilakukan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan supervisi, mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan profesional pendidik dan peningkatan mutu pendidikan (Lalupanda, 2019). Berikut

penjelasan lebih lanjut tentang evaluasi dalam kegiatan supervisi pendidikan:

1. Tujuan Evaluasi

Evaluasi dalam supervisi pendidikan memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

- Mengukur apakah tujuan supervisi telah tercapai. Misalnya, apakah kinerja pendidik telah meningkat atau apakah hasil pembelajaran siswa telah meningkat.
- Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses supervisi itu sendiri. Apakah metode yang digunakan efektif? Apakah ada aspek-aspek tertentu yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan supervisi?
- Menilai dampak supervisi terhadap pengajaran dan pembelajaran. Apakah perubahan yang diperkenalkan setelah supervisi memberikan manfaat yang diharapkan?
- Memberikan umpan balik kepada pendidik untuk mendukung pengembangan profesional mereka.

2. Langkah-langkah Evaluasi

Evaluasi dalam supervisi pendidikan dapat melibatkan langkah-langkah berikut:

- Pengumpulan data. Kumpulkan data terkait kinerja pendidik dan hasil pembelajaran siswa sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam rencana supervisi.
- Analisis data. Analisis data untuk mengidentifikasi tren, perbedaan, atau perubahan dalam kinerja pendidik dan hasil belajar siswa.

- Umpan balik. Berikan umpan balik kepada pendidik tentang temuan dan hasil evaluasi. Umpan balik ini harus konstruktif dan mendukung pengembangan mereka.
 - Rencana tindak lanjut. Bantu pendidik dalam merencanakan tindakan perbaikan atau pengembangan berdasarkan temuan evaluasi.
 - Monitoring. Lakukan pemantauan untuk memastikan bahwa tindakan perbaikan atau pengembangan dilaksanakan dan menghasilkan perubahan yang diharapkan.
3. Dampak Evaluasi
- Hasil evaluasi yang baik dapat memiliki dampak positif pada sistem pendidikan. Ini termasuk peningkatan kualitas pengajaran, peningkatan hasil belajar siswa, dan peningkatan profesionalisme pendidik.
 - Evaluasi juga dapat membantu pengambil kebijakan pendidikan untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang alokasi sumber daya dan perencanaan strategi pendidikan jangka panjang.
4. Pengembangan Berkelanjutan
- Evaluasi dalam supervisi pendidikan adalah proses berkelanjutan. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki proses supervisi itu sendiri, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan.

Penting untuk mencatat bahwa evaluasi dalam kegiatan supervisi pendidikan harus dilakukan dengan objektif, adil, dan transparan. Hasil evaluasi harus digunakan untuk mendukung pengembangan profesional pendidik dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

E. Cara Menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) Pasca Evaluasi

Menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) pasca evaluasi adalah langkah penting dalam memastikan bahwa hasil evaluasi benar-benar berdampak positif pada pengajaran, pembelajaran, atau proses yang dinilai. RTL berisi langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk memperbaiki atau mengembangkan berdasarkan temuan evaluasi. Berikut adalah cara menyusun RTL pasca evaluasi (Purnomo et al., 2022), yaitu:

1. Identifikasi Temuan Evaluasi

Langkah pertama adalah mengidentifikasi dengan jelas temuan dan hasil evaluasi. Apakah ada kelemahan tertentu yang ditemukan dalam proses yang dievaluasi? Atau apakah ada area yang dapat ditingkatkan berdasarkan hasil evaluasi?

2. Tentukan Prioritas

Setelah temuan evaluasi diidentifikasi, tentukan prioritas. Fokus pada masalah atau aspek yang paling kritis atau penting untuk diperbaiki terlebih dahulu.

3. Jelaskan Tujuan Rencana Tindak Lanjut

Tetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan relevan (SMART) untuk RTL Anda. Tujuan ini harus menjelaskan hasil yang ingin dicapai melalui tindakan yang akan diambil.

4. Identifikasi Langkah-langkah Perbaikan atau Pengembangan

Tentukan langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapai tujuan RTL. Langkah-langkah ini harus relevan dengan temuan evaluasi. Contohnya:

- Jika evaluasi menunjukkan bahwa kualitas pengajaran perlu ditingkatkan, langkah-langkah perbaikan bisa termasuk pelatihan tambahan untuk guru, penerapan metode pengajaran yang lebih efektif, atau pengembangan rencana pembelajaran yang lebih baik.
- Jika evaluasi berfokus pada efisiensi operasional di sekolah, langkah-langkah perbaikan bisa meliputi penyederhanaan proses administrasi, penggunaan teknologi untuk mengotomatisasi tugas-tugas tertentu, atau perbaikan manajemen sumber daya.

5. Tentukan Tanggung Jawab dan Waktu

Tetapkan siapa yang akan bertanggung jawab atas setiap langkah-langkah RTL dan tentukan batas waktu untuk setiap tindakan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa RTL tidak hanya menjadi rencana, tetapi juga benar-benar dilaksanakan.

6. Sumber Daya yang Diperlukan

Identifikasi sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan RTL, seperti anggaran, personil, atau peralatan khusus.

7. Monitor dan Evaluasi Kemajuan

Selama pelaksanaan RTL, terus monitor kemajuan yang dicapai. Gunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam RTL untuk menilai apakah tujuan-tujuan telah tercapai. Jika diperlukan, lakukan penyesuaian RTL berdasarkan hasil pemantauan.

8. Umpan Balik dan Komunikasi

Berkomunikasi secara teratur dengan pihak yang terlibat tentang kemajuan dan hasil RTL. Juga, berikan umpan balik

kepada para pendidik, siswa, atau staf lainnya yang terdampak oleh RTL. Transparansi dalam komunikasi adalah kunci.

9. Evaluasi Pasca-Pelaksanaan

Setelah RTL selesai dilaksanakan, lakukan evaluasi pasca-pelaksanaan untuk mengevaluasi apakah tujuan-tujuan telah tercapai dan apa yang dapat dipelajari dari proses RTL tersebut untuk perbaikan di masa depan.

Menyusun RTL pasca evaluasi adalah langkah penting untuk mengubah temuan evaluasi menjadi tindakan yang nyata dan efektif. Hal ini membantu memastikan bahwa proses pendidikan atau proses lain yang dievaluasi dapat terus berkembang dan meningkat sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Rencana Tindak Lanjut (RTL) pasca evaluasi merupakan fase krusial dalam siklus evaluasi, di mana temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dari proses evaluasi digarap secara sistematis. Dalam menyusun RTL, langkah pertama melibatkan identifikasi langkah-langkah konkret dan perubahan yang diperlukan berdasarkan temuan evaluasi. Kemudian, penetapan prioritas dan penugasan tanggung jawab menjadi penting untuk memastikan implementasi RTL berjalan lancar. Selanjutnya, menyusun jadwal waktu yang realistis dan memantau kemajuan secara berkala adalah aspek penting agar RTL dapat diimplementasikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Dengan menyelaraskan RTL dengan visi dan misi lembaga pendidikan atau proses yang dievaluasi, dapat dihasilkan perubahan positif yang berkelanjutan, memberikan dampak positif tidak hanya pada kualitas proses evaluasi, tetapi juga pada kualitas keseluruhan lembaga atau sistem yang dievaluasi.

F. Rangkuman

Melalui konteks supervisi pendidikan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi adalah unsur-unsur kunci yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan supervisi, metode, dan sasaran yang akan diawasi. Pengorganisasian melibatkan pengaturan berbagai komponen, termasuk jadwal, alat, dan pelatihan supervisor. Pengarahan melibatkan memberikan arahan dan dukungan kepada pendidik untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Pengawasan adalah pemantauan kinerja pendidik dan proses pembelajaran untuk memastikan pencapaian tujuan pendidikan. Evaluasi adalah langkah terakhir yang mengevaluasi hasil supervisi dan mengidentifikasi tindakan perbaikan yang perlu diambil.

Setelah evaluasi, menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) adalah langkah penting. RTL mencakup identifikasi temuan evaluasi, penentuan prioritas, penetapan tujuan SMART, dan perumusan langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk memperbaiki atau mengembangkan berdasarkan temuan evaluasi. RTL juga mencakup tanggung jawab, waktu, dan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan. Monitoring kemajuan dan komunikasi yang baik adalah bagian integral dari RTL. Evaluasi pasca-pelaksanaan RTL digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan pembelajaran untuk perbaikan di masa depan. Semua langkah ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan profesional pendidik.

Penting juga untuk menciptakan mekanisme umpan balik terbuka yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya.

Melibatkan mereka dalam proses evaluasi dan perencanaan RTL dapat memberikan wawasan yang berharga, mendukung penerimaan perubahan, dan menciptakan iklim partisipatif yang positif. Selain itu, penyediaan pelatihan tambahan atau dukungan khusus bagi pendidik yang mungkin memerlukan bantuan lebih lanjut dapat menjadi bagian integral dari RTL. Dengan memastikan bahwa RTL tidak hanya menjadi dokumen yang terperinci tetapi juga panduan aksi yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil membawa dampak nyata pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

G. Soal Latihan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan benar!

1. Apa yang dimaksud dengan pengarahan dalam konteks supervisi pendidikan? Sebutkan salah satu tujuan utama dari pengarahan!
2. Jelaskan perbedaan antara pengorganisasian dan pengawasan dalam kegiatan supervisi pendidikan! Mengapa keduanya penting dalam proses supervisi?
3. Apa langkah-langkah yang harus diambil dalam menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) setelah melakukan evaluasi dalam supervisi pendidikan?
4. Mengapa umpan balik kepada pendidik yang diawasi sangat penting dalam kegiatan supervisi pendidikan? Berikan contoh umpan balik yang efektif kepada seorang guru berdasarkan hasil evaluasi!
5. Bagaimana evaluasi dalam supervisi pendidikan dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di sebuah institusi? Sebutkan beberapa manfaat dari proses evaluasi ini!

H. Daftar Referensi

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). AE Publishing.
- Astuti, S., S., O. F., & Handayani, T. (2022). *Modul Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (1st ed.). Feniks Muda Sejahtera.
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>
- Purnomo, A. H., Nasution, D. R., Annisa, R. M., Syaroh, M., & Sari, D. M. (2022). Evaluasi Program Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.5056>
- Raharjo, A. B. (2023). *Supervisi Pendidikan: Fungsi Kepemimpinan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu* (1st ed.). Samudra Biru.

BIODATA PENULIS

Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd., lahir di Damsol 21 Oktober 1975. Pendidikan S1 Prodi Kependidikan Islam STAIN Datokarama Palu tahun 1999, S2 Prodi Pendidikan Dasar PPs Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2009, S3 Prodi Dirasat Islamiyah Konsentrasi Pendidikan dan Keguruan PPs UIN Alauddin Makassar tahun 2022. Karya ilmiah yang telah diterbitkan pada jurnal antara lain, "*Reliabilitas Skor dari Tes yang Dikembangkan untuk Tujuan Kompetensi Minimal dengan menggunakan Penilaian Acuan Patokan*" tahun 2002, "*Epistemologi (Filsafat Pengetahuan)*" tahun 2010. Saat ini berprofesi sebagai dosen tetap di UIN Datokarama Palu.

Dra. Ratoliah, M.Pd.I., lahir di Tinambung 31 Desember 1962. Pendidikan S2 Prodi Dirasat Islamiyah Konsentrasi Ilmu Keguruan. Saat ini sebagai dosen tetap di UIN Datokarama Palu.

Faridah R., S.Pd.I., M.Pd., lahir di Maros 25 September 1976. Pendidikan D2 Prodi PGTK STAI DDI Maros tahun 2003, S1 Prodi PGTK UIM Algazali tahun 2008, S2 Prodi Ilmu Keguruan UIM Algazali tahun 2022. Saat ini berprofesi sebagai Kepala TK Kemala Bhayangkari Kabupaten Maros.