

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik merupakan suatu rangkaian kegiatan terencana dan berkesinambungan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta evaluasi terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pengelolaan sumber daya pendidik dalam suatu institusi pendidikan.

Proses manajerial ini bersifat sistematis dan mencakup seluruh siklus pengembangan profesional tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Dalam konteks pendidikan, manajemen tenaga kependidikan merupakan suatu proses komprehensif yang mencakup penetapan kebijakan, standar, dan prosedur, serta implementasi dari kegiatan rekrutmen, penempatan, pengembangan (supervisi pendidikan) yang menjadi fokus utama, evaluasi, pembinaan, pengelolaan, peningkatan kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga pendidik. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara optimal guna mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.¹²

Teori manajemen pendidikan PPE (Perencanaan, Pengorganisasian, dan Evaluasi) merupakan tiga pilar utama dalam

¹² Ermawati, Aksa. (2017) "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapurana Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017". (Diss. IAIN Surakarta).

mengelola tenaga pendidik secara strategis. Teori ini relevan dengan penelitian karena:

1. Perencanaan

Perencanaan menjamin bahwa tenaga pendidik tersedia secara kualitas dan kuantitas. Perencanaan dalam pendidikan adalah langkah awal yang bersifat strategis dan determinatif terhadap keberhasilan manajemen pendidikan. Ia berfungsi sebagai kerangka kerja jangka panjang dan peta jalan (*roadmap*) menuju pencapaian mutu lembaga pendidikan. Dalam perspektif sistemik, perencanaan bukan hanya sekedar menyusun kegiatan, namun menyinergikan visi, sumber daya, dan dinamika lingkungan sekolah agar tidak terjadi kesinambungan pengembangan.¹³

Menurut George R. Terry, perencanaan adalah pemilihan dan penetapan tujuan serta penetapan kebijakan, strategis, prosedur, dan program yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, perencanaan jumlah dan kualitas guru, serta penyusunan program pengembangan profesional.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian memastikan fungsi dan peran guru tertata sesuai dengan kebutuhan institusi. Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan mencerminkan harmoni antara struktur

¹³ M. Nurdin, (2019) "Strategi Perencanaan Pendidikan di Era Globalisasi" (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan) 6, no. 2, hal.35-48.

formal dan nilai-nilai kolektif yang hidup dalam lembaga pendidikan. Seni membangun sistem kerja yang adaptif namun menjaga stabilitas operasional. Dalam konteks guru, pengorganisasian tidak hanya tentang siapa mengajar apa, tetapi juga bagaimana kolaborasi terjadi antar pendidik dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mendorong produktivitas.

Menurut Koontz dan O'Donnell, pengorganisasian adalah proses pengelompokan kegiatan dan penugasan kepada individu atau kelompok, serta penetapan hubungan kerja yang sistematis. Dalam pendidikan ini, berarti menyusun struktur organisasi sekolah, pembagian tugas guru, serta koordinasi lintas bidang akademik dan kesiswaan.¹⁴

3. Evaluasi

Evaluasi memberi umpan balik yang obyektif terhadap proses pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Evaluasi adalah refleksi intelektual atas dinamika operasional lembaga pendidikan. Sarana kontrol mutu (*quality control*) sekaligus dasar rekonstruksi strategi manajerial. Evaluasi bersifat holistik, mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif, objektif dan subjektif, teknis dan nilai. Dalam pendidikan, evaluasi yang efektif bukan sekadar pengumpulan data, tetapi pembacaan narasi

¹⁴ N. Hidayati, "Peran Kepemimpinan dalam Pengorganisasian Sekolah", *Jurnal Ilmiah Pendidikan* 6, no. 1 (2020): 15-25

institusional untuk perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).¹⁵

Berdasarkan perspektif Stufflebeam melalui model CIPP (*Context, Input, Process, Product*), evaluasi dapat dipahami sebagai suatu mekanisme terstruktur yang melibatkan pengumpulan dan analisis data secara komprehensif untuk mendukung pengambilan keputusan pendidikan. Dalam konteks ini, evaluasi pendidikan tidak sekadar berfokus pada aspek hasil (*output*), melainkan mencakup analisis holistik terhadap tiga komponen utama: (1) konteks lingkungan pendidikan, (2) proses pembelajaran, dan (3) faktor input manajerial yang mempengaruhi kualitas pendidikan.

Tenaga pendidik adalah individu yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Berikut adalah penjelasan mengenai macam-macam dan fungsi tenaga pendidik:

1. Macam-macam Tenaga Pendidik

Dalam konteks sistem pendidikan nasional, peranan tenaga pendidik menempati posisi sentral sebagai penentu kualitas dan orientasi pembangunan di bidang pendidikan. Istilah tenaga pendidik tidak terbatas pada guru semata, melainkan mencakup berbagai peran strategis yang berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan sistem pendidikan, baik pada jalur formal, nonformal, maupun informal. Hal ini diperkuat oleh landasan hukum melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru

¹⁵ A. Suhardi, (2021) "Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan", (Jurnal Evaluasi Pendidikan)10, no. 1 hal.30-40.

dan Dosen, yang mendefinisikan tenaga pendidik sebagai bagian dari masyarakat yang berdedikasi dan diangkat secara resmi untuk mendukung proses penyelenggaraan pendidikan.¹⁶

Berdasarkan perspektif Sagala, tenaga pendidik diartikan sebagai individu yang secara sadar dan terencana melaksanakan aktivitas edukatif berupa pengajaran, pelatihan, serta pembimbingan terhadap peserta didik. Tujuan utama dari peran ini adalah mencapainya visi pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi pribadi yang memiliki landasan spiritual (beriman dan bertakwa), moral (berakhlak mulia), serta kompetensi (cakap, kreatif, dan bertanggung jawab). Pelaksanaan tugas ini dilakukan secara terstruktur dan sistematis untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara holistik.¹⁷

a. Guru

Guru merupakan praktisi pendidikan yang memiliki kualifikasi profesional dengan peran multidimensi meliputi proses pembelajaran, pembinaan karakter, pengembangan kompetensi, serta asesmen perkembangan peserta didik dalam konteks pendidikan formal pada tingkat dasar dan menengah. Sebagai agen pembelajaran, pendidik profesional ini

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1, *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157*,

¹⁷ Sagala & Syaiful. (2009). "Konsep dan Makna Pembelajaran" (Bandung: Alfabeta) hlm. 2.

bertanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi seluruh proses edukasi guna memastikan tercapainya tujuan pembelajaran yang komprehensif.¹⁸

Berdasarkan perspektif Sudirman, pendidik berperan sebagai agen transformasi sosial yang memikul tanggung jawab multidimensional, mencakup dimensi moral dan spiritual dalam memfasilitasi perkembangan peserta didik. Peran ini tidak terbatas pada pencapaian akademik semata, melainkan juga meliputi pembentukan karakter holistik dan pengembangan nilai-nilai etika dalam diri peserta didik.¹⁹

b. Dosen

Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen berfungsi sebagai pendidik profesional yang memiliki kompetensi dan kewenangan penuh dalam merancang, melaksanakan, serta mengawasi seluruh proses akademik. Peran strategis ini meliputi tiga pilar utama perguruan tinggi yaitu penyelenggaraan proses belajar-mengajar, pengembangan penelitian ilmiah, serta implementasi program pengabdian masyarakat yang bersifat aplikatif dan berbasis keilmuan. Sebagai tenaga akademik, dosen tidak hanya bertanggung jawab terhadap transfer pengetahuan, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan

¹⁸ UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (1).

¹⁹ Sardiman, A.M. (2007). "Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar" (Jakarta: RajaGrafindo Persada), hlm. 125.

ilmu pengetahuan dan penerapannya untuk memecahkan masalah sosial.²⁰

Supriadi menyatakan bahwa dosen memiliki tanggung jawab dalam menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui riset yang berkualitas, sekaligus menjadi agen perubahan dalam masyarakat melalui kegiatan pengabdian.²¹ Peran dosen tidak hanya terbatas di dalam ruang kelas, tetapi juga pada pembinaan moral akademik, pengembangan soft skill mahasiswa, dan mendorong terbentuknya budaya ilmiah yang sehat di lingkungan perguruan tinggi.

c. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pendidik profesional yang diberi tanggung jawab tambahan untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan secara menyeluruh. Peran ini mencakup aspek manajerial dan akademik, di mana kepala sekolah bertugas merencanakan, mengawasi, serta mengembangkan lingkungan pendidikan agar berfungsi secara optimal. Kepala sekolah penggerak dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan di sekolah dan bertanggung jawab dalam pembinaan profesional guru serta pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan.

Mulyasa menggambarkan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan yang harus mampu menjadi pemimpin

²⁰ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat (2).

²¹ Supriadi, Dedi. (2003). *Anatomi Pendidikan Indonesia*. Bandung: Pustaka Pelajar, hlm. 88

visioner, pengelola administrasi, pengarah program pendidikan, serta pendukung terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif.²²

d. Pengawas sekolah

Pengawas sekolah adalah tenaga pendidik yang ditugaskan untuk membina, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta administrasi pendidikan disekolah. Tugas utama pengawas adalah melakukan supervisi akademik dan manajerial terhadap guru dan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Nana Sudjana menjelaskan bahwa pengawas merupakan pihak yang memiliki otoritas untuk menilai dan memberikan masukan terhadap pelaksanaan kurikulum serta kinerja guru di lapangan.²³ Pengawas bertindak sebagai mediator antara kebijakan pendidikan dari pemerintah dengan pelaksana pendidikan di sekolah. Dengan demikian, pengawas memiliki peran strategis dalam menjamin tercapainya standar mutu pendidikan nasional.

e. Pamong Belajar

Pamong belajar merupakan pendidik jalur pendidikan nonformal, terutama dalam penyelenggaraan program pendidikan masyarakat seperti keaksaraan, ketrampilan,

²² Mulyasa, E. (2003). "Menjadi Kepala Sekolah Profesional" (Bandung: Remaja Rosdakarya) hlm.45.

²³ Sudjana, Nana. (2005). "Supervisi Pendidikan" (Bandung: Sinar Baru Algensindo) hlm. 31.

pendidikan kesetaraan, dan pembinaan pendidikan keluarga. Mereka biasanya bertugas di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) atau lembaga sejenis.

Menurut Zuhairini, pamong belajar berfungsi sebagai fasilitator dalam masyarakat yang bertanggung jawab atas pemberdayaan individu dan komunitas melalui pendidikan berbasis kebutuhan lokal.²⁴ Peran pamong belajar menjadi krusial dalam konteks pendidikan sepanjang hayat, khususnya dalam menjangkau kelompok masyarakat yang belum tersentuh oleh pendidikan formal, termasuk kaum difabel, kelompok marginal, dan masyarakat adat.

f. Infrastruktur

Infrastruktur adalah tenaga pendidik dalam bidang pelatihan teknis dan kejuruan, seperti di lembaga kursus dan pelatihan, balai latihan kerja, dan pendidikan vokasional. Infrastruktur berperan dalam memberikan pelatihan ketrampilan praktis dan teknis yang dibutuhkan di dunia kerja.

Tilaar menyebutkan bahwa infrastruktur merupakan agen link and match antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri. Mereka tidak hanya dituntut menguasai keahlian teknis tetapi juga kemampuan pedagogis dalam menyampaikan materi secara efektif.²⁵ Infrastruktur sangat penting dalam meningkat

²⁴ Zuhairini dkk. (1997). "Metodologi Pendidikan Agama" (Surabaya: Usaha Nasional) hlm. 110.

²⁵ Tilaar, H.A.R. (2000). "Manajemen Pendidikan Nasional" (Bandung: Remaja Rosdakarya) hlm. 142.

daya saing tenaga kerja nasional dan mendukung program pemerintah dalam revitalisasi pendidikan vokasi.

2. Fungsi manajemen tenaga pendidik

Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik Didalam manajemen tenaga pendidik terdapat beberapa fungsi diantaranya:

a. Pengadaan

Proses pengadaan dalam konteks tenaga pendidik mencakup mekanisme komprehensif mulai dari penarikan kandidat, penyaringan berdasarkan kualifikasi, serta penempatan sesuai kompetensi, hingga pelaksanaan program orientasi dan adaptasi, yang kesemuanya diarahkan untuk menjamin tersedianya tenaga pengajar yang kompeten dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Dengan pengadaan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memiliki tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki kompetensi pedagogis dan profesional yang memadai.²⁶

Selain itu, fungsi pengadaan juga berperan dalam menciptakan keberagaman dan inovasi dalam pengajaran. Dengan melibatkan berbagai latar belakang dan pengalaman, tenaga pendidik dapat membawa perspektif baru yang dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Pengadaan yang efektif juga membantu dalam mengurangi tingkat turnover

²⁶ I. Sari (2021) "Pengadaan Tenaga Pendidik: Proses dan Tantangan" (Jurnal Manajemen Pendidikan) 9, no. 1, hal.15-25.

tenaga pendidik, sehingga stabilitas dan kontinuitas dalam proses pendidikan dapat terjaga.²⁷

b. Penyeleksian

Proses seleksi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik merupakan mekanisme fundamental yang berperan sentral dalam menjamin terpenuhinya standar kualifikasi dan kesesuaian kompetensi antara calon pendidik dengan tuntutan institusi pendidikan. Fungsi strategis ini menjadi determinan utama dalam membangun kapasitas sumber daya manusia pendidikan yang unggul dan relevan dengan visi pedagogis lembaga. Proses ini melibatkan serangkaian tahapan, mulai dari pengumuman lowongan, penerimaan berkas lamaran, hingga wawancara dan penilaian kompetensi. Proses seleksi yang dirancang secara matang berperan sebagai mekanisme krusial dalam mengevaluasi calon pendidik tidak hanya berdasarkan pencapaian akademik, tetapi juga melalui asesmen menyeluruh terhadap kompetensi mengajar, kecakapan sosial, serta dedikasi terhadap kemajuan dunia pendidikan.²⁸

c. Pengangkatan.

Fungsi pengangkatan dalam manajemen tenaga pendidik adalah proses formal yang terkait dengan penetapan status dan posisi tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Pengangkatan ini

²⁷ Supriyono, (2020) "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan" (Jurnal Ilmu Pendidikan) Vol. 10, No. 2 hal.45-58.

²⁸ Mulyasa, E. (2013). "Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan) 18(1) hal.25

mencakup penetapan tenaga pendidik sebagai guru tetap, kontrak, atau posisi lainnya yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Implementasi sistem pengangkatan yang mengedepankan asas keterbukaan dan keadilan merupakan elemen fundamental dalam membangun relasi kepercayaan antara pihak pendidik dengan struktur manajerial di lingkungan lembaga pendidikan.²⁹

Analisis jabatan berfungsi sebagai instrumen strategis bagi manajemen dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Fungsi strategis ini tercermin melalui kontribusinya dalam beberapa aspek krusial, meliputi:

- 1) Proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta penempatan posisi yang sesuai
- 2) Pengembangan program pendidikan dan pelatihan
- 3) Evaluasi kinerja dan penilaian jabatan
- 4) Penyempurnaan standar kualifikasi dan persyaratan pekerjaan
- 5) Perencanaan dan pengembangan struktur organisasi
- 6) Sistem rotasi jabatan dan promosi karir³⁰

²⁹ Hasibuan, M. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan." (Jurnal Manajemen Pendidikan) 12(2) hal.73

³⁰ Manullang Marihot Amh Manullang. (2007) "Manajemen Personalia" (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), hal. 40-41

d. Penempatan

Fungsi penempatan manajemen tenaga pendidik adalah proses strategis yang melibatkan penentuan posisi dan tugas yang tepat bagi setiap tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Proses penempatan yang terstruktur secara strategis berfungsi untuk mengalokasikan tenaga pendidik pada posisi yang selaras dengan kapabilitas profesional, latar belakang pengalaman, serta kecenderungan minat mereka. Implementasi yang tepat ini bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara profil individu pendidik dengan kebutuhan institusi, sehingga memaksimalkan potensi kinerja dan kontribusi dalam lingkungan pendidikan. Dengan penempatan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memaksimalkan potensi setiap tenaga pendidik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Proses ini juga mempertimbangkan kebutuhan spesifik dari setiap kelas atau program, sehingga strategi penempatan yang tepat tersebut pada akhirnya akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran serta optimalisasi capaian akademik peserta didik.³¹

e. Pelatihan

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bersifat jangka pendek, dilaksanakan melalui metode sistematis dan terencana

³¹ Rivai, V. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan" (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan), 15(3), hal.112

secara komprehensif, dengan tujuan utama meningkatkan kapasitas teknis dan pengetahuan praktis bagi tenaga kerja operasional guna mencapai target spesifik dalam organisasi.

Program pengembangan kompetensi melalui pelatihan memainkan peran strategis dalam meningkatkan aspek psikologis tenaga pendidik, khususnya dalam hal motivasi intrinsik dan tingkat kepuasan kerja. Penyediaan ruang pengembangan profesional ini menciptakan efek psikologis positif berupa pengakuan dan apresiasi, yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasional. Lebih lanjut, implementasi pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan mampu membangun keyakinan atau kepercayaan pendidik, mempersiapkan mereka secara lebih optimal dalam menghadapi kompleksitas dinamika pembelajaran kontemporer.³²

B. Konsep Dasar Supervisi Pendidikan

Secara etimologis, istilah "supervisi" dalam bahasa Inggris ("*supervision*") berasal dari dua komponen leksikal: "super" (bermakna 'atas' atau 'lebih') dan "*vision*" (bermakna 'melihat' atau 'meninjau'). Dengan demikian, secara konseptual, supervisi dapat dipahami sebagai suatu proses pengamatan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak berwenang terhadap aktivitas, kreativitas, serta kinerja individu atau tim di bawah pengawasannya. Proses ini bersifat top-down, di mana pihak

³² Suyanto, A. (2018). "Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan dalam Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(2), 45

yang memiliki otoritas melakukan pemantauan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.³³ Supervisi merupakan suatu mekanisme pengembangan profesional yang dirancang secara sistematis untuk mendukung peningkatan kompetensi guru serta seluruh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas akademik dan administratif. Melalui pendekatan ini, supervisi bertujuan untuk memfasilitasi proses pembelajaran, memperbaiki praktik pengajaran, serta mengoptimalkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan.³⁴

Berdasarkan Pasal 19 Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 47 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Pendidikan Menengah, pengawasan kegiatan pendidikan memiliki peran sentral dalam menjamin transparansi, akuntabilitas, serta peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan. Mekanisme ini dirancang untuk mencapai penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien, di mana supervisi menjadi instrumen kunci dalam memastikan ketercapaian tujuan tersebut. Supervisi dalam konteks ini merujuk pada peran dan tanggung jawab individu atau tim yang diberi wewenang untuk mengawasi dan mengelola pelaksanaan kegiatan pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya mencakup pemantauan kinerja, tetapi juga melibatkan upaya

³³ E. Mulyasa (2011). "Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah" (Jakarta: Bumi Aksara), hal.239.

³⁴ M. Ngalim Purwanto (2009). "Administrasi dan Supervisi Pendidikan" (Bandung:Rosdakarya), Cet.xix hal.76.

pengembangan kapasitas sumber daya manusia serta optimalisasi proses pembelajaran secara holistik.³⁵

Dalam konteks pendidikan, supervisi sering dimaknai sebagai suatu proses yang mencakup dua aspek utama, yaitu pengawasan dan pembinaan. Supervisi bukan hanya bertujuan untuk mengawasi kinerja guru, tetapi juga memberikan pembinaan yang konstruktif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka.

Pengawasan dalam supervisi pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan ini mencakup pemantauan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pedagogik, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar, dan evaluasi hasil belajar. Pengawasan yang efektif harus dilakukan secara objektif dan transparan, dengan menggunakan instrumen yang terstandar. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta memastikan bahwa proses pembelajaran mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, supervisi juga dimaknai sebagai proses pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Pembinaan ini dilakukan melalui berbagai teknik, seperti observasi kelas, diskusi individual, pelatihan, dan workshop. Pembinaan harus bersifat kolaboratif dan partisipatif, di mana guru dilibatkan secara aktif dalam proses evaluasi diri dan perencanaan pengembangan

³⁵ salinan_20230810_163641_2023pmkemdikbud47. (n.d.)

profesional. Pembinaan yang efektif tidak hanya membantu guru mengatasi masalah pembelajaran, tetapi juga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.³⁶

1. Teknik supervisi

a. Observasi kelas

Observasi kelas adalah teknik supervisi di mana supervisor secara sistematis mengamati dan mencatat perilaku guru dan peserta didik selama proses pembelajaran dengan menggunakan instrumen observasi tertentu. Berbeda dengan kunjungan kelas yang lebih umum, observasi kelas lebih fokus dan terstruktur, dengan tujuan spesifik dan instrumen yang telah disiapkan. Observasi kelas dapat berfokus pada berbagai aspek pembelajaran, antara lain ketrampilan mengajar (teknik membuka dan menutup pelajaran, penjelasan, variasi stimulus, dan sebagainya), pengelolaan kelas, interaksi guru-peserta didik, implementasi kurikulum, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.³⁷

b. Diskusi individual

Diskusi individual adalah teknik supervisi yang dilakukan melalui pertemuan tatap muka antara supervisor dengan guru secara personal. Teknik ini memungkinkan pembahasan mendalam tentang kekuatan dan kelemahan guru

³⁶ Mulyasa, E. (2019). "Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru". Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 48-50

³⁷ Desy Anita (2025). "Administrasi dan Supervisi Pendidikan: konsep dan Implementasi" (Eureka Media Aksara) hlm.221

dalam melaksanakan pembelajaran. Dalam manajemen tenaga pendidik, diskusi individual berfungsi sebagai sarana konsultasi dan bimbingan yang bersifat rahasia. Diskusi ini harus menciptakan suasana yang nyaman dan tidak mengintimidasi, sehingga guru dapat terbuka dalam mengemukakan kesulitan yang dihadapi. Hasil diskusi kemudian menjadi dasar untuk menyusun rencana pengembangan individu guru.³⁸

c. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas merupakan teknik supervisi di mana supervisor mengunjungi kelas saat guru sedang mengajar dengan tujuan untuk memperoleh data objektif tentang situasi pembelajaran yang sebenarnya. Teknik ini memungkinkan supervisor mengamati secara langsung bagaimana guru mengelola pembelajaran di kelas.

Kelebihan kunjungan kelas antara lain memberikan data langsung tentang situasi pembelajaran aktual, memungkinkan pengamatan terhadap interaksi guru-peserta didik dalam konteks yang alami, dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan spesifik supervisi, serta memberikan kesempatan untuk diskusi dan refleksi berbasis pengamatan konkret. Namun, teknik ini juga memiliki keterbatasan seperti dapat menimbulkan kecemasan pada guru, terutama jika tanpa pemberitahuan. Selain itu, pengamatan tunggal mungkin tidak mempresentasikan

³⁸ Mulyasa, E. (2019). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.hlm.85

praktik guru secara keseluruhan, membutuhkan waktu yang signifikan dari supervisor, dan efektivitasnya bergantung pada ketrampilan observasi dan komunikasi supervisor.³⁹

d. Pelatihan berbasis kebutuhan

Pelatihan berbasis kebutuhan adalah teknik supervisi yang dirancang khusus sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan guru. Pelatihan ini bersifat spesifik dan aplikatif untuk mengatasi masalah tertentu yang dihadapi guru. Efektivitas teknik ini sangat tergantung pada ketepatan analisis kebutuhan. Dalam manajemen tenaga pendidik, pelatihan semacam ini merupakan investasi pengembangan SDM yang efisien karena langsung menyentuh titik lemah yang perlu diperbaiki. Pelatihan bisa berupa workshop singkat atau program jangka panjang tergantung kompleksitas masalah.⁴⁰

e. Workshop pembelajaran

Pelatihan berbasis kebutuhan adalah teknik supervisi yang dirancang khusus sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan guru. Pelatihan ini bersifat spesifik dan aplikatif untuk mengatasi masalah tertentu yang dihadapi guru. Dalam perspektif manajemen tenaga pendidik menekankan bahwa workshop efektif untuk membangun kapasitas guru secara kolektif. Teknik ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan,

³⁹ Desy Anita (2025). "*Administrasi dan Supervisi Pendidikan: konsep dan Implementasi*" (Eureka Media Aksara) hlm.219

⁴⁰ Mulyasa, E. (2019). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm.105

tetapi juga memperkuat jaringan kolaborasi antar guru. Workshop yang baik harus melibatkan praktik langsung dan umpan balik dari fasilitator.⁴¹

f. Peer coaching

Peer coaching adalah teknik supervisi dimana guru saling memberikan bimbingan dan umpan balik sesama rekan sejawat. Teknik ini memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman guru senior untuk membantu guru yang lebih junior. Peer coaching menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan tidak mengancam. Dalam manajemen tenaga pendidik, teknik ini efektif untuk membangun budaya saling belajar dan mengurangi ketergantungan pada supervisi dari atas. Keberhasilannya sangat tergantung pada kesediaan guru untuk terbuka terhadap masukan dari rekan sejawat.

g. Refleksi praktik mengajar

Refleksi praktik mengajar adalah teknik dimana guru secara mandiri mengevaluasi pembelajaran yang telah dilakukannya. Refleksi bisa dilakukan melalui jurnal pembelajaran, rekaman video, atau diskusi dengan rekan. Refleksi yang efektif harus terstruktur dan berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam manajemen tenaga pendidik, teknik ini mengembangkan kemampuan guru untuk belajar dari pengalaman sendiri. Refleksi juga menjadi bukti

⁴¹ Mulyasa, E. (2019). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm115

perkembangan profesional yang bisa digunakan dalam penilaian kinerja.

h. Supervisi klinis

Supervisi klinis adalah teknik supervisi yang sangat terstruktur dengan tiga tahapan utama: perencanaan, observasi, dan konferensi balikan. Teknik ini sangat efektif untuk perbaikan keterampilan mengajar yang spesifik. supervisi klinis membutuhkan komitmen waktu dari supervisor dan guru. Dalam manajemen tenaga pendidik, teknik ini sangat berguna untuk membantu guru pemula atau guru yang mengalami kesulitan khusus. Prosesnya yang sistematis memungkinkan perbaikan pembelajaran secara bertahap dan terukur.⁴²

i. Demonstrasi mengajar

Demonstrasi mengajar adalah teknik dimana supervisor atau guru ahli memperagakan metode pembelajaran tertentu di depan guru lain. Demonstrasi ini bertujuan memberikan contoh konkret praktik mengajar yang efektif. Demonstrasi harus diikuti dengan diskusi tentang prinsip-prinsip pedagogis yang mendasarinya. Teknik ini sangat efektif untuk memperkenalkan metode baru atau memperbaiki kesalahan umum dalam pembelajaran. Demonstrasi yang baik harus realistis dan sesuai dengan konteks sekolah.

⁴² Mulyasa, E. (2019). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm.142

j. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah teknik supervisi yang fokus pada penilaian terhadap instrumen dan hasil evaluasi yang dibuat guru. Supervisor membantu guru meningkatkan kualitas penilaian yang dilakukan. Teknik ini penting untuk memastikan penilaian yang dilakukan guru valid dan reliabel. Dalam manajemen tenaga pendidik, evaluasi pembelajaran yang baik merupakan indikator penting kompetensi pedagogik guru. Supervisor perlu memberikan contoh konkret dan alternatif.

k. Pendampingan guru baru

Pendampingan guru baru adalah program sistematis untuk membantu guru pemula beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan meningkatkan kompetensi mengajarnya. Program ini biasanya melibatkan guru senior sebagai mentor. Pendampingan efektif mengurangi tingkat kegagalan guru baru. Program ini harus terstruktur dengan tujuan jelas dan periode waktu tertentu. Pendampingan yang baik akan mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan retensi guru berkualitas.⁴³

l. Pengembangan kurikulum

Pengembangan kurikulum sebagai teknik supervisi melibatkan guru dalam proses penyusunan dan penyempurnaan kurikulum sekolah. Kegiatan ini bisa berupa workshop atau diskusi kelompok. Keterlibatan guru dalam pengembangan

⁴³ Mulyasa, E. (2019). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm.165

kurikulum meningkatkan pemahaman dan kepemilikan terhadap kurikulum tersebut. Dalam manajemen tenaga pendidik, teknik ini sekaligus menjadi sarana pengembangan profesional guru. Hasilnya adalah kurikulum yang lebih kontekstual dan siap diimplementasikan.

m. Penelitian tindakan kelas (PTK)

PTK adalah teknik supervisi dimana guru didorong untuk meneliti masalah pembelajaran di kelasnya sendiri dan mencari solusi berdasarkan data. Teknik ini mengembangkan kemampuan guru sebagai praktisi reflektif. PTK merupakan bentuk pengembangan profesional yang sangat efektif. Supervisor berperan sebagai fasilitator yang membantu guru merancang, melaksanakan, dan melaporkan PTK. Hasil PTK tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga berkontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan.⁴⁴

2. Prinsip-prinsip supervisi

a. Prinsip ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut.

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar
- 2) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya

⁴⁴ Mulyasa, E. (2019). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm.180

3) Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis terencana.

Jadi supervisi harus direncanakan terlebih dahulu, dan supervisi yang dilakukan berdasarkan data dan fakta apa adanya melalui observasi atau pengamatan. Supervisi hendaknya menggunakan instrumen, angket atau pedoman observasi.

b. Prinsip demokratis

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

Dalam pelaksanaan supervisi hendaknya menjunjung tinggi asas musyawarah, dalam pengambilan keputusan, sehingga segala hambatan dan permasalahan dapat di atasi. Supervisor tidak boleh bertindak egois menyebabkan guru merasa terbebani dengan pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut. Demokratis dimaksudkan untuk menjunjung harkat dan martabat guru.

c. Prinsip kerja sama

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

tumbuh bersama. Dengan terbangun kerja sama antara supervisor dan pihak sekolah, akan menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

d. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan. Membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana di mana setiap orang merasa aman dan dapat menggunakan potensinya.⁴⁵

3. Ruang lingkup supervisi

a. Supervisi bidang kurikulum

Bidang ini menjadi kegiatan utama dalam sekolah, karena kurikulum sebagai pedoman pembelajaran atau acuan yang memiliki posisi yang strategis untuk mencapai sebuah keberhasilan proses maupun hasil. Perubahan kurikulum mengisyaratkan bahwa pembelajaran bukan semata-mata tanggung jawab, kepala sekolah, dan pengawas sekolah bahkan komite sekolah, dan dewan pendidikan.

b. Supervisi bidang kesiswaan

Bidang ini menjadi penting dalam tujuan pendidikan untuk melahirkan siswa-siswi yang kreatif, mandiri, kompetitif. Sehingga pengembangan kognitif, afektif dan psikomotorik

⁴⁵ La Ode Muhammad Shalihin, Ridwan Y. Deluma & Vina Lasha (2023) "*Supervisi Pendidikan*" (PT. Pena Persada Kerta Utama) hlm.17-19

siswa yang diperlukan. Dalam bidang ini kesiswaan menjadi dominan karena tangan guru pembelajaran dipertaruhkan. Hal ini bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan pembelajaran disekolah dengan lancar dan tertib serta mencapai tujuan pendidikan yang harus di supervisi terhadap siswa ialah sebagai berikut:

- 1) Motivasi belajar siswa
- 2) Tingkat kesulitan yang dialami siswa
- 3) Keterlibatan siswa dalam berbagai kegiatan intra dan ekstrakurikuler
- 4) Pengembangan organisasi siswa
- 5) Sikap guru dan kepala sekolah terhadap siswa
- 6) Keterlibatan orang tua siswa dalam berbagai kegiatan sekolah
- 7) Kesempatan memperoleh pelayanan secara prima dari sekolah

c. Supervisi bidang kepegawaian

Tujuan supervisi bidang kepegawaian berbeda dengan sumber daya manusia pada konteks bisnis, dalam dunia pendidikan tujuan supervisi bidang kepegawaian lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif, dan prestasi.

d. Supervisi bidang sarana dan prasarana

Tujuan anak sekolah yaitu agar dia menjadi lebih baik, pintar dan terampil. Dibutuhkan proses yang tidak sederhana dan panjang agar berhasil dicapai sekolah. Sarana prasarana sekolah diperlukan untuk keseimbangan perkembangan fisik dan psikis siswa. Hal-hal pokok yang yang perlu di supervisi terhadap sarana fisik lainnya, yaitu:

- 1) Ketersediaan ruangan untuk perpustakaan, laboratorium, ruang praktik ibadah, aula, dan lainnya
- 2) Penegelolaan dan perawatan terhadap fasilitas tersebut
- 3) Pemanfaatan buku-buku teks pokok dan buku-buku penunjang
- 4) Pemanfaatan serta perawatan alat-alat kesenian dan sebagainya.

e. Supervisi bidang keuangan

Biaya menempati posisi yang sangat penting dalam proses pendidikan. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan dana untuk menopang proses pendidikan, mulai dari biaya rutin, kegiatan hingga perawatan dan perbaikan.

f. Supervisi bidang humas

Untuk mencapai hal tersebut yaitu dengan jalan komunikasi yang baik dan luas secara timbal balik.

g. Supervisi bidang ketatausahaan

Di bidang ini mencakup segala proses kegiatan pencatatan, pengadaan, dan sebagainya. Juga pembuatan format-format supervisi, undangan rapat, penempelan pengguna atau intruksi dan sebagainya. Hal-hal pokok yang perlu di supervisi terhadap tata usaha sekolah dan seluruh stafnya yaitu:

- 1) Masalah administrasi sekolah
- 2) Masalah data dan statistik sekolah
- 3) Masalah pembukaan
- 4) Masalah surat menyurat dan kearsipan⁴⁶

Pendidikan dituntut untuk senantiasa beradaptasi secara dinamis seiring dengan perkembangan pesat di berbagai bidang, termasuk kemajuan teknologi, dinamika sosial, perubahan ekonomi, transformasi politik, serta perkembangan aspek pertahanan dan keamanan. Responsivitas pendidikan terhadap perubahan-perubahan ini menjadi krusial untuk memastikan relevansi dan efektivitas sistem pendidikan dalam menjawab tantangan zaman. Hal ini memerlukan perubahan di setiap aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Guru memainkan peran penting sebagai orang pertama yang harus siap menghadapi kesulitan ini karena mereka mencerminkan pengalaman belajar dan sangat memengaruhi proses belajar mengajar. Beberapa alasan mengapa supervisi pendidikan penting, menurut Leeper, termasuk:

⁴⁶ La Ode Muhammad Shalihin, Ridwan Y. Deluma & Vina Lasha (2023) "*Supervisi Pendidikan*" (PT. Pena Persada Kerta Utama) hlm.10-12

1. Perubahan dalam struktur internasional, dimana polarisasi tradisional telah berevolusi menjadi sistem pluralistik yang ditandai dengan distribusi kekuatan yang lebih beragam.
2. Perubahan sosial kontemporer ini menghadirkan kompleksitas baru yang bersifat multidimensi, menuntut pendekatan pendidikan yang lebih adaptif dan komprehensif dalam merespon tantangan.
3. Ekspansi populasi perkotaan yang masif telah melahirkan berbagai problematika pendidikan baru, mulai dari keterbatasan infrastruktur hingga kesenjangan akses pendidikan yang semakin mengemuka
4. Perkembangan eksponensial di bidang sains dan teknologi telah menciptakan transformasi mendasar dalam pola permintaan dan kebutuhan sistem pendidikan, yang harus mampu merespons perubahan ini secara proaktif.
5. Implementasi prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam praktik pedagogis menciptakan tantangan profesional bagi pendidik, sehingga diperlukan pengembangan solusi strategis yang berbasis *evidence-based*.
6. Peningkatan kemakmuran ekonomi yang tidak merata telah menciptakan disparitas dalam alokasi waktu luang dan memperlebar kesenjangan sosial. Fenomena ini diperparah oleh meningkatnya permintaan akan pendidikan umum dan vokasi di kalangan generasi muda yang memasuki dunia kerja, yang pada gilirannya dapat menjadi faktor disruptif dalam proses pendidikan.

Supervisi pendidikan memiliki tujuan utama untuk menciptakan dan mengoptimalkan situasi pembelajaran yang efektif. Dalam mencapai tujuan ini, terdapat dua komponen kunci yang perlu menjadi perhatian. Komponen pertama berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran itu sendiri, sedangkan komponen kedua menyangkut berbagai faktor pendukung yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran. Mengingat peran sentral guru dalam proses pendidikan, maka seluruh layanan dan aktivitas supervisi harus diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dalam mengelola pembelajaran, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih berkualitas.⁴⁷

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa esensi supervisi pendidikan terletak pada penyediaan bimbingan profesional bagi pendidik. Bentuk bimbingan ini meliputi berbagai upaya sistematis yang dirancang untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi profesional guru. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kapasitas pedagogis guru dalam menjalankan peran intinya, yakni menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif terhadap pencapaian belajar peserta didik.

C. Supervisi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Supervisi pendidikan adalah suatu proses sistematis yang berfokus pada pemberian bimbingan, pengembangan kompetensi, serta

⁴⁷Husni, H. (2019). "Peran dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran" (Jurnal Ilmiah Pendidikan) 5(2), hal.45-60.

penilaian terhadap kinerja pedagogis pendidik, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan faktor-faktor pendukungnya. Supervisi pendidikan berfungsi sebagai instrumen pengembangan kompetensi profesional pendidik melalui implementasi berbagai aktivitas terstruktur. Mekanisme ini secara khusus ditujukan untuk mengoptimalkan kapasitas pedagogik guru dalam menjalankan proses pembelajaran di lingkungan satuan pendidikan. Hal ini seperti fasilitas, kurikulum, sistem pengajaran, dan penilaian termasuk dalam kategori.⁴⁸ Dalam menjalankan fungsi pengawasan, seorang kepala sekolah diharuskan menerapkan berbagai metode dan teknik supervisi yang telah diatur secara normatif dalam kebijakan pendidikan. Salah satu aspek krusial dalam pelaksanaan tugas ini adalah melakukan observasi terhadap praktik pedagogis para guru serta memastikan bahwa setiap pendidik telah memiliki kompetensi profesional yang memadai. Melalui implementasi fungsi supervisi ini, diharapkan dapat tercipta pengelolaan kelas yang efektif dan proses pembelajaran yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.⁴⁹

Dalam kerangka pengembangan mutu pendidikan secara komprehensif, supervisi pendidikan menempati posisi strategis sebagai komponen fundamental. Implementasi supervisi yang dilaksanakan secara berkelanjutan dengan pendekatan sistematis telah menunjukkan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan efektivitas proses belajar-

⁴⁸ Shaifudin, "SUPERVISI PENDIDIKAN"

⁴⁹ Rifda Ramadina et al. (2023), "Peran Supervisi Pendidikan Terhadap Peningkatan Mutu Belajar Dan Mengajar" 9Sublim: Jurnal Pendidikan) 1, no. 1 hal.1-16

mengajar. Secara konseptual, supervisi pendidikan difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu pembinaan kompetensi, pengembangan profesionalisme, serta pemberian bimbingan teknis bagi tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam implementasinya, baik pengawas sekolah maupun kepala sekolah berfungsi sebagai partner kolaboratif bagi guru dalam melakukan identifikasi aspek keunggulan dan area pengembangan, sekaligus merumuskan strategi penyelesaian masalah pedagogis. Melalui mekanisme supervisi yang efektif, pendidik dapat memperoleh pedoman praktis, evaluasi konstruktif, serta rekomendasi pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kapabilitas pengajaran mereka.⁵⁰

Supervisi pendidikan tidak sekadar berorientasi pada evaluasi kinerja, melainkan juga berperan sebagai instrumen pengembangan kompetensi pedagogis guru secara komprehensif. Melalui berbagai aktivitas profesional seperti observasi kelas, forum diskusi, program pelatihan, dan workshop pengembangan, pendidik dapat meningkatkan kapasitas pengetahuan, keterampilan teknis, serta strategi pembelajaran mereka. Dampak positif dari proses ini akan terlihat pada peningkatan kualitas pengalaman belajar siswa, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap pencapaian akademis siswa serta kemajuan mutu pendidikan secara menyeluruh.

⁵⁰ Husni, H. (2021). "Peran Supervisi dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran". (Jurnal Ilmiah Pendidikan). 8(1), hal.25-35.

Implementasi supervisi pendidikan idealnya perlu mengacu pada lima pilar fundamental, yakni pendekatan berbasis keilmuan, kesetaraan partisipatif, kerja sama sinergis, pengembangan berkelanjutan, dan inovasi kreatif. Dalam rangka mewujudkan ekosistem supervisi yang optimal bagi pengembangan kompetensi profesional pendidik, esensial untuk menerapkan model interaksi kolaboratif yang bersifat timbal balik dan saling menguntungkan antara pihak penyelia dan guru.

Dalam konteks pengembangan institusi pendidikan, peran kepala sekolah bersifat multidimensional, mencakup fungsi pengawasan akademik, pembimbingan profesional, serta pendampingan terhadap seluruh stakeholders sekolah. Melalui penerapan sistem supervisi yang terstruktur dan konsisten, dapat dicapai kemajuan substantif dalam standardisasi mutu pendidikan. Supervisi pendidikan menjadi katalisator utama dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional serta penciptaan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Guru akan berkembang menjadi pendidik yang lebih profesional, proses pembelajaran akan semakin optimal, dan pencapaian akademis siswa dapat terus mengalami peningkatan.⁵¹

Supervisi pendidikan berfungsi sebagai mekanisme pengembangan profesional bagi kepala sekolah dan guru dalam mengoptimalkan kapasitas mereka. Secara esensial, proses supervisi harus mampu meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah guna menjamin implementasi program sekolah yang efektif dan efisien.

⁵¹ D. P. Sari, (2020) "Supervisi Pendidikan: Membangun Kualitas Pembelajaran" (Jurnal Manajemen Pendidikan) 10, no. 2 hal. 45-55.

Menurut Suhardan, supervisi merupakan suatu proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan pembelajaran di institusi pendidikan, yang tidak terbatas pada aspek fisik semata, melainkan mencakup dimensi teknis-edukatif. Dalam konteks relasi profesional, terdapat hubungan hierarkis antara supervisor dan guru, di mana supervisor memiliki otoritas lebih tinggi dalam pengambilan keputusan pendidikan. Namun demikian, fungsi utama supervisi pendidikan bersifat developmental, yakni memberikan dukungan dan fasilitasi bagi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tujuan strategis supervisi pendidikan adalah menyediakan layanan pembinaan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. Melalui pendekatan ini, supervisi tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga transformatif dalam membangun kapasitas profesional pendidik. Supervisi pendidikan tidak terbatas hanya pada upaya peningkatan kemampuan pedagogis, melainkan juga berfungsi sebagai sarana pengembangan potensi dan kualitas profesional guru secara holistik. Berdasarkan berbagai temuan penelitian empiris, implementasi supervisi yang efektif terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, terdapat empat kompetensi fundamental yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik, meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi

profesional, dan kompetensi sosial. Keempat aspek kompetensi ini membentuk kerangka kualifikasi dasar yang harus dipenuhi dalam profesi keguruan.⁵²

Pada praktiknya, tidak semua pendidik telah menguasai berbagai kompetensi pedagogis yang diperlukan, sebagaimana terlihat dari masih adanya guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun perencanaan pembelajaran serta melaksanakan proses pembelajaran secara efektif di lingkungan sekolah.

Kualitas pendidikan dapat dipahami sebagai suatu pendekatan sistemik dalam pengelolaan pendidikan yang bertujuan untuk mencapai keunggulan yang menyeluruh, mencakup aspek pencapaian akademik maupun pengembangan non-akademik peserta didik. Pencapaian kualitas pendidikan ini berfungsi sebagai pendorong yang memfasilitasi peserta didik untuk menyelesaikan proses pembelajaran secara efektif serta meraih hasil pembelajaran yang optimal sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Dalam rangka melakukan evaluasi terhadap mutu pendidikan, diperlukan penerapan beberapa pendekatan strategis, antara lain implementasi program perbaikan berkelanjutan, penegakan standar mutu pendidikan, transformasi budaya organisasi pendidikan, serta pembinaan hubungan yang sinergis dengan seluruh pemangku kepentingan(stakeholders) terkait. Selain itu, komponen yang

⁵² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

memengaruhi peningkatan mutu pendidikan, menurut Suryana, mencakup berbagai faktor yang mendukung proses tersebut.⁵³

1. Ketersediaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Permasalahan disparitas dalam distribusi sumber daya manusia pendidikan masih menjadi tantangan utama, baik dari aspek kuantitas maupun kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, upaya peningkatan kesejahteraan bagi para pendidik belum sepenuhnya mencapai tingkat optimal yang diharapkan.

2. Optimalisasi Prasarana dan Sarana Pembelajaran

Fasilitas dan infrastruktur pendidikan yang seharusnya berfungsi sebagai pendukung utama dalam proses pembelajaran masih menunjukkan keterbatasan baik dalam hal ketersediaan maupun pemanfaatan secara efektif untuk menunjang kegiatan belajar-mengajar.

3. Keterbatasan Pendanaan Pendidikan

Alokasi dana pendidikan yang tersedia belum mencukupi untuk mendukung berbagai kebutuhan dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran secara signifikan.

4. Efisiensi dan Efektivitas Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran yang dilaksanakan belum mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang diharapkan, sehingga berdampak pada kurang optimalnya hasil pembelajaran yang dicapai.

⁵³ A. Suryana, (2017) "Pengembangan Mutu Pendidikan" (Teori dan Praktik Yogyakarta: Pustaka Pelajar).