

Manajemen Kepengawasan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Lingkungan Kementerian Agama Tanjungbalai

Shopiana

Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Ilmi Tanjungbalai

Email: shopiana86@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2024-12-20

Revised : 2025-01-13

Accepted: 2025-01-18

KEYWORD

Supervision

Competence

Teacher

KATA KUNCI

Kepengawasan

Kompetensi

Guru

ABSTRACT

As an implementer of educational supervision, a supervisor must be truly mature in terms of knowledge, information, and methods. Equally important is how a supervisor delivers or provides greetings and even criticism to teachers. Efforts must be made to ensure that the supervised teachers do not feel offended by the supervisor's words. If a supervisor is arrogant in guiding and mentoring teachers, it is certain that they will distance themselves and disregard all directions and guidance provided by the supervisor. As a result, the supervisory functions within the institution will not be achieved. The presence of management in an organization is to carry out activities so that a goal can be achieved effectively and efficiently. Strictly speaking, there is no single, universally applicable formula for management functions, especially in the Ministry of Religious Affairs in Tanjungbalai City. Planning in management functions is very important. A successful activity is usually an indication of careful planning. In fact, for certain activities, we need to prepare several layers of planning so that the activity can achieve maximum success.

ABSTRAK

Supervisor sebagai pelaksana pengawasan bidang pendidikan harus benar-benar matang, baik dari segi keilmuan, informasi, metode dan tidak kalah penting adalah cara seorang supervisor dalam penyampaian atau berupa sapaan bahkan kritik kepada para guru dengan baik diusahakan agar guru yang dibina tersebut tidak tersinggung dengan perkataan seorang supervisor. Seandainya seorang supervisor arogan dalam membimbing dan membina guru, sudah tentu mereka menjauh dan tidak mengabaikan seluruh arahan dan bimbingan yang disampaikan seorang supervisor tersebut dan tidak tercapailah fungsi-fungsi supervisi dalam lembaga tersebut. Kehadiran manajemen dalam organisasi adalah untuk melaksanakan kegiatan agar suatu tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Secara tegas, tidak ada rumusan yang sama dan berlaku umum untuk fungsi manajemen khususnya di kementerian agama kota Tanjungbalai. Perencanaan dalam fungsi manajemen amatlah penting. Suatu kegiatan yang sukses biasanya merupakan indikasi dari perencanaan yang matang. Bahkan dalam kegiatan-kegiatan tertentu kita perlu menyiapkan beberapa lapis perencanaan agar kegiatan tersebut dapat mencapai sukses maksimal.

1. Pendahuluan

Dalam buku *Peran Pengawas dan Direktur Kurikulum dalam Iklim Perubahan* menyoroti beberapa poin yang memberikan wawasan tentang latar belakang dan pentingnya pengawasan, termasuk yang berikut ini::

- 1) Dalam konteks perubahan sosial saat ini, penting untuk mempertimbangkan dimensi baru: kemajuan teknologi ruang angkasa.
- 2) Pergeseran struktur global yang ditandai dengan diversifikasi dan distribusi kekuasaan.
- 3) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat.
- 4) Meningkatnya urbanisasi menimbulkan tantangan baru di bidang pendidikan.
- 5) Penekanan pada hak asasi manusia memberikan tantangan bagi para pendidik, sehingga membutuhkan solusi yang bijaksana dan rasional.

Pengawas, dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, terlibat dalam komunikasi dengan para guru yang mereka awasi. Proses pengawasan bertujuan untuk menghasilkan hasil yang efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pengawas, dalam perannya sebagai komunikator, juga harus mampu membina lingkungan komunikasi yang efektif bagi mereka yang berinteraksi dengannya. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk menyampaikan ide, pesan, harapan, dan pemahaman yang jelas tentang berbagai tantangan dalam pembelajaran yang efektif.

Oleh karena itu, pengawas harus terlibat dalam komunikasi yang efektif ketika menjalankan tugasnya, terutama dalam mendukung pengembangan guru, baik saat kunjungan kelas maupun dalam kegiatan tindak lanjut seperti pelatihan atau inisiatif pengembangan profesi. Apa yang dimaksud dengan komunikasi yang efektif? Hal ini mencakup aspek-aspek seperti komunikasi satu arah versus komunikasi transaksional, komunikasi interpersonal, tantangan dalam komunikasi, dan mengembangkan keterampilan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi.

Pengawasan merupakan bagian integral dari fungsi manajemen. Prinsip-prinsip manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Banyak ayat dalam Al Qur'an yang menekankan pentingnya manajemen. Dari perspektif Islam, setiap tindakan harus dilakukan secara terencana dan terorganisir. Tidak terkecuali proses belajar mengajar, karena tujuan utamanya adalah untuk membantu siswa

belajar secara efektif dan optimal. Dalam konteks ini, manajemen mengacu pada pengorganisasian atau penanganan berbagai hal dengan cara yang memastikan keunggulan.

Menurut prinsip-prinsip Islam, semua tindakan harus dilakukan secara terencana dan terorganisir. Hal ini termasuk proses belajar mengajar, yang sangat penting karena bertujuan untuk mendukung siswa belajar secara efektif dan optimal. Dalam konteks ini, manajemen mengacu pada pengorganisasian atau penanganan kegiatan untuk mencapai hasil yang terbaik.

Shihab, dalam tafsirnya atas Q.S. Ali Imran (3): 29, menjelaskan bahwa kemahakuasaan Allah atas segala sesuatu, dikombinasikan dengan pengetahuan-Nya yang tak terbatas dan kekuasaan-Nya yang absolut, memungkinkan Dia untuk memberikan sanksi yang adil dan adil serta pahala yang sesuai bagi setiap makhluk. Melalui kekuasaan-Nya, Allah SWT memiliki pengetahuan yang lengkap tentang segala sesuatu di langit dan bumi. Dia sepenuhnya mengetahui apa yang tersembunyi dan terungkap dalam semua ciptaan-Nya, dan tidak ada yang luput dari pengawasan-Nya. Perencanaan didefinisikan sebagai “fungsi manajemen yang melibatkan penetapan pola arah yang jelas bagi para pengambil keputusan, memastikan koordinasi di berbagai keputusan selama periode tertentu, dan memandu upaya-upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.” Definisi ini menyoroti bahwa perencanaan adalah sebuah proses yang memungkinkan para supervisor untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan dan mengeksplorasi alternatif tindakan. Dengan demikian, perencanaan memainkan peran penting dalam proses manajemen.

Setelah tahap perencanaan, langkah selanjutnya dalam proses manajemen adalah mengorganisasikan semua kegiatan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. Pengorganisasian yang efektif tercermin dalam struktur organisasi, yang mencakup aspek-aspek berikut: pembagian tugas, unit organisasi standar, rantai komando yang terpadu, tingkat manajemen yang hirarkis, dan jalur komunikasi yang mapan (Subekti, 2022).

Implementasi adalah tahap yang mengikuti selesainya proses perencanaan dan pengorganisasian. Guru dituntut untuk berpartisipasi aktif dan berkolaborasi untuk menerapkan kompetensi guru yang telah ditetapkan secara efektif (Febriana, 2021; Pawartani & Suciptaningsih, 2024). Setelah program supervisi dilaksanakan, penting untuk mengevaluasi pelaksanaannya untuk menilai keberhasilan dan

efektivitas guru dalam menerapkan kompetensi mereka selama program berlangsung. Selain itu, proses evaluasi juga membantu mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang dihadapi saat menerapkan kompetensi guru. Evaluasi ini dilakukan oleh pengawas atau tim pengawas.

Efektivitas pengawas sekolah yang profesional dapat diukur dari kemampuan mereka dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab utama mereka, menunjukkan kinerja yang baik, dan berkontribusi dalam meningkatkan prestasi dan kualitas sekolah yang berada di bawah pengawasan mereka. Kinerja pengawas juga akan tercermin secara tidak langsung dari bagaimana kepala sekolah, sebagai supervisor, memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan, memobilisasi, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang terencana dan bertahap secara sistematis.

Kinerja pengawas satuan pendidikan juga terlihat dari pengaruhnya terhadap bagaimana guru memfasilitasi pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan bagi siswa, serta pemahaman mereka terhadap implementasi manajemen berbasis sekolah dan penggunaan penilaian portofolio dalam proses evaluasi. Selain itu, kinerja pengawas satuan pendidikan juga terkait dengan efektivitas dan peran komite sekolah, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan. Jadi, Kinerja pengawas profesional didefinisikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pengawas yang tercermin dari pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawab, kreativitas dan keterlibatan dalam proses kepengawasan, komitmen terhadap tugas-tugasnya, karya-karya ilmiah yang dihasilkan, dan dampak dari upaya-upaya yang dilakukan terhadap peningkatan kinerja sekolah yang diawasinya.

Harapan ini muncul dari pengamatan bahwa dalam praktiknya, banyak pengawas satuan pendidikan yang tidak melaksanakan supervisi kelas selama pelaksanaan tugas kepengawasan mereka. Namun Sebaliknya, pengawas satuan pendidikan sering kali memfokuskan pengawasan mereka pada aspek administratif dari proses belajar mengajar. Supervisi semacam itu biasanya dilakukan di kantor kepala sekolah atau di dalam ruang (KKG).

2. Tinjauan Literatur

Pengertian Manajemen

Istilah “manajemen” berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur atau menangani.

Manajemen dilakukan melalui proses yang terstruktur dan dilaksanakan sesuai dengan urutan dan fungsi yang melekat pada manajemen. Manajemen melibatkan pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya sekolah atau organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, metode, material, mesin, dan pemasaran, dalam proses yang sistematis dan terstruktur (Rohiat, 2008; Sutisna & Effane, 2022).

Manajemen berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang efektif membantu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas yang lebih luas. Melalui manajemen, efisiensi dan hasil dari berbagai elemen manajemen dapat ditingkatkan. Selain itu, istilah manajemen berasal dari kata “*educare*,” yang berarti memunculkan apa yang terpendam, dengan tujuan mendorong pertumbuhan dan perkembangan. Dalam bahasa Arab, istilah ini disebut sebagai “*Tarbiyah*,” yang berasal dari kata “*raba-yarbu*,” yang memiliki arti meluas, tumbuh, dan berkembang (Rahman et al., 2023; Rohman & Amri, 2012).

Menurut Wahjosumidjo, manajemen didefinisikan sebagai “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” (Wahjosumidjo, 2005, p. 94). Sementara, menurut M. Ngali Purwanto dalam bukunya Administrasi dan Supervisi Pendidikan, manajemen digambarkan sebagai “proses pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” (Purwanto, 2008, p. 6). Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu usaha atau proses mengatur kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien.

Keberadaan berbagai organisasi dalam masyarakat merupakan ciri khas kehidupan modern, yang bertujuan untuk membantu dan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan individu dan masyarakat. Praktik manajemen sudah ada sejak peradaban itu sendiri, tetapi studi sistematisnya masih relatif kurang berkembang. Manajemen telah diterapkan di berbagai bidang, termasuk bisnis, perawatan kesehatan, pemerintahan, industri, perbankan, lembaga pendidikan, dan kegiatan organisasi lainnya.

Dapat dipahami bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pemanfaatan sumber daya manusia dan material secara efektif dan efisien melalui fungsi manajemen yang tepat. Sebagai

sebuah disiplin ilmu, manajemen memiliki evolusi historis yang terus membentuk perkembangannya hingga saat ini. Dachnel Kamers menyatakan bahwa manajemen melibatkan upaya memanfaatkan sumber daya fisik dan non-fisik untuk menangani tugas atau memecahkan masalah secara efektif (Kamers, 2005).

Seperti yang dikutip dalam buku Manajemen SDM, manajemen didefinisikan sebagai “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” (Rivai, 2016). Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, method, materials, machines*, dan *market*” (Hasibuan, 2000, p. 9). Dari perspektif yang lebih luas, manajemen adalah proses pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya organisasi melalui kerja sama di antara para anggotanya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien (Syafaruddin, 2005).

Keterampilan manajemen sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara berbagai tujuan dan memastikan implementasinya yang efektif dan efisien. Pengetahuan dasar untuk manajemen pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru berakar pada ilmu manajemen. Hal ini karena manajemen memainkan peran penting dalam mengatur langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh semua elemen dalam sebuah organisasi, termasuk di perpustakaan. Dengan demikian, proses manajemen memerlukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain itu, manajemen bertujuan untuk memastikan bahwa semua elemen yang terlibat dalam pengawasan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif dan akurat.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, jika proses dan sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tidak efektif, maka proses manajemen secara keseluruhan akan terhambat, mengganggu, dan berpotensi mencegah pencapaian tujuan.

Peran manajerial merupakan komponen penting dari kepemimpinan sekolah yang efektif. Katz dan Kanz mengkategorikan keterampilan manajemen ke dalam tiga bidang utama (Hidayati, 2014):

- 1) Teknis (*technical*), mencakup teknik proses manajemen (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian).

- 2) Manusia (*human*), keterampilan hubungan antar manusia, memotivasi dan membangun moral.
- 3) Konseptual (*conceptual*), menekankan pengetahuan dan teknis terkait jasa (atau produk) tentang organisasi. Sergiovanni menambahkan dua area lain manajemen untuk pengurus sekolah, yaitu kepemimpinan simbolis (*symbolic leadership*), tindakan kepala sekolah memberi teladan (*model*) kepada warga sekolah, dan kepemimpinan budaya (*cultural leadership*), bahwa kepercayaan dan nilai-nilai kepala sekolah merupakan unsur penting.

Menurut Harjanto, perencanaan adalah memproyeksikan kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang sah dan bermakna. Perencanaan didefinisikan sebagai proses mempersiapkan kegiatan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan adalah proses menghitung dan menentukan tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk mengidentifikasi siapa yang akan melakukannya, kapan, di mana, dan bagaimana hal itu akan dilakukan. Hal ini melibatkan persiapan serangkaian keputusan yang akan dilaksanakan di masa depan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Harjanto, 2008).

Fungsi manajemen menurut George. R. Terry adalah “*planning, organizing, actuating, and controlling* (POAC)” (Komariah & Engkoswara, 2010, p. 93). Berikut ini akan penulis uraikan satu persatu:

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Actuating* (Pergerakan/pengarahan)
- d. *Controlling* (Pengawasan/Pengendalian)

Menurut Henry Fayol, fungsi manajemen terdiri dari:

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Commanding* (Pemberian Perintah)
- d. *Coordinating* (Pengkoordinasian)
- e. *Controlling* (Pengawasan)

Menurut Luther Gullick, fungsi manajemen terbagi menjadi:

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Staffing* (Pengadaan tenaga atau karyawan)
- d. *Directing* (Pengarahan)

- e. *Coordinating* (Pengkoordinasian)
- f. *Reporting* (Pelaporan)
- g. *Budgeting* (Pembiayaan)

Telah dipahami secara luas bahwa hampir setiap ahli telah menguraikan berbagai fungsi manajemen dengan tujuan untuk memastikan bahwa proses kerja di dalam organisasi, khususnya lembaga pendidikan, secara efektif diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan informasi di atas, perencanaan dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan kegiatan-kegiatan seperti berpikir, menganalisis, menghitung, memilih, dan memutuskan. Semua upaya ini dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada intinya, perencanaan adalah proses pengambilan keputusan dari berbagai alternatif mengenai tujuan dan cara yang akan dilaksanakan di masa depan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini juga mencakup pemantauan dan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pemilihan pendekatan kualitatif dilatarbelakangi oleh tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi secara mendalam implementasi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi guru di lingkungan Kementerian Agama Kota Tanjungbalai. Studi kasus ini dilakukan di beberapa madrasah yang dipilih secara purposif, dengan fokus pada madrasah-madrasah yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, termasuk wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi.

Data yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Analisis tersebut meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam format naratif. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis data.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Pengembangan Kompetensi Guru

Memprioritaskan pengembangan keterampilan dasar dalam proses pendidikan dan menjaga iklim kelembagaan yang positif harus menjadi fokus utama pengawasan. Hal ini sangat penting karena tuntutan guru tetap dinamis. Oleh karena itu, pengawas harus secara konsisten bekerja untuk memastikan bahwa standar profesional guru terus diperbarui. Upaya ini melibatkan pengembangan keterampilan dasar untuk menciptakan iklim yang mendukung pencapaian tujuan secara efektif. Supervisi berfungsi sebagai layanan profesional dalam bidang pendidikan. Inisiatif pengembangan sumber daya manusia dapat berupa program pelatihan dan pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja profesional, guru tidak boleh puas dengan pengetahuan yang telah dimiliki. Oleh karena itu, upaya pengembangan profesi guru harus terus diupayakan melalui kegiatan-kegiatan ilmiah untuk mendorong pertumbuhan dan memperluas pengetahuan dan wawasan guru. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk mendorong dan memotivasi para guru, memastikan bahwa kreativitas tetap menjadi fokus utama. Penugasan juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas guru, karena tugas yang diberikan terkait erat dengan pendampingan dan pengembangan karir. Selain itu, penugasan ini juga membantu merampingkan proses administrasi sekolah.

Pendidik perlu meningkatkan kualitas evaluasi yang dilakukan, karena evaluasi dalam supervisi berfungsi sebagai titik masuk yang penting untuk perbaikan dan peningkatan kualitas. Sejalan dengan fungsinya, evaluasi dalam proses supervisi mencakup penelitian, penilaian, perbaikan, dan peningkatan inisiatif pendidikan. Guru tidak akan berkembang secara profesional jika mereka tidak berinisiatif untuk mengembangkan kompetensi mereka sendiri. Selain itu, institusi tempat guru tersebut bekerja memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan kompetensi tersebut, memastikan bahwa tanggung jawab guru dilaksanakan secara efektif dan berkembang sejalan dengan kebutuhan siswa dan tuntutan zaman. Pengembangan profesi guru dapat dicapai melalui dua pendekatan: pengembangan diri secara individu oleh guru dan pengembangan yang difasilitasi oleh institusi (Robiyah, 2020; Soetopo, 2005).

1) Pengembangan Diri

Guru dapat mengembangkan kompetensi profesional mereka melalui beberapa upaya utama. Pertama, mereka perlu memahami dengan jelas dan konkret tujuan pendidikan dan pengajaran, memastikan keselarasan antara tujuan ini dan

materi pengajaran yang mereka pilih. Selain itu, guru harus mengenali dan memenuhi minat dan kebutuhan siswa selama proses pembelajaran, mengorganisir materi dan pengalaman belajar secara efektif sambil memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Penguasaan berbagai metode dan alat pengajaran juga penting, sehingga guru dapat membuat dan menggunakan alat bantu pembelajaran dengan baik. Selain itu, guru harus fokus untuk membimbing dan membina pertumbuhan dan perkembangan siswa sambil secara teratur mengevaluasi program dan hasil pembelajaran untuk memastikan peningkatan yang berkelanjutan.

- Melakukan evaluasi diri untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan efektivitas pelaksanaan tugas.
- Melakukan kegiatan membaca secara profesional dengan mempelajari materi yang berkaitan dengan tanggung jawab profesional mereka.
- Terlibat dalam penulisan profesional dengan mengembangkan keterampilan melalui pembuatan artikel ilmiah yang diterbitkan di berbagai media.
- Berpartisipasi dalam konferensi individu, yang melibatkan pertemuan pribadi dengan rekan-rekan atau para ahli untuk memperluas pengetahuan ilmiah dan mendapatkan wawasan tentang proses dan strategi pembelajaran.
- Melakukan eksperimen dengan menguji inovasi baru atau menerapkan strategi pembelajaran yang baru ditemukan.

2) Pengembangan Kelembagaan

Dalam konteks ini, pimpinan lembaga tempat guru tersebut bekerja harus melakukan upaya-upaya untuk mendukung pengembangan profesi guru, yang meliputi hal-hal berikut:

- Penugasan Guru: Menugaskan guru untuk melakukan tugas-tugas dalam bidang keahlian mereka dan mendorong partisipasi dalam pertemuan pengembangan profesional.
- Organisasi Profesional: Terlibat dalam kegiatan dan pertemuan yang diselenggarakan oleh asosiasi profesi
- *Intervisitation: Facilitating mutual visits among teachers to observe and learn from each other's teaching processes.*
- *Committee Participation: Encouraging involvement in various committees to enhance professional engagement.*

- *Demonstration Teaching: Conducting teaching demonstrations to share and model effective instructional practices.*
- Kunjungan Lapangan untuk Anggota Staf: Mengadakan kunjungan ke institusi, lembaga, atau lokasi yang berfungsi sebagai kesempatan studi banding bagi para guru dan pimpinan sekolah.
- Laboratorium Kurikulum: Membangun ruang khusus untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan penerapan kurikulum dalam proses belajar mengajar.
- Perpustakaan Profesional: Menyediakan perpustakaan yang dirancang khusus untuk digunakan oleh para guru dalam meningkatkan pengembangan profesional mereka.
- Berbagi Pengalaman: Memfasilitasi pertukaran pengalaman di antara para guru, baik yang diselenggarakan oleh institusi maupun yang diprakarsai oleh para guru itu sendiri.
- Lokakarya: Mengadakan lokakarya yang bertujuan untuk meningkatkan profesi guru.
- Diskusi Panel: Mendorong para guru untuk berpartisipasi dalam diskusi panel tentang berbagai topik dan kesempatan.
- Simposium: Memfasilitasi partisipasi guru dalam simposium yang diadakan dalam berbagai kesempatan.
- Publikasi: Mendukung penerbitan buletin, majalah, atau surat kabar untuk berbagi pengetahuan dan informasi.
- Menyelenggarakan Kursus: Menyelenggarakan kursus untuk mendukung pengembangan profesional.
- Mengadakan Lokakarya: Mengadakan lokakarya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- Memberikan Konseling: Menawarkan sesi konseling individu dan kelompok yang dipimpin oleh para guru.
- Memfasilitasi Pertemuan Umpan Balik: Menyelenggarakan sesi umpan balik yang berfokus pada masalah dan tema yang telah ditentukan sebelumnya.
- Pengembangan Kolaboratif: Bekerja sama untuk membuat program pengujian dan mengimplementasikan model-model baru.
- Keterlibatan Penelitian: Mengorganisir inisiatif penelitian yang secara aktif melibatkan partisipasi guru.

Definisi lain menunjukkan bahwa mengembangkan sikap profesional dapat dilakukan selama pendidikan profesional dan setelah memasuki dunia kerja.

a) Pengembangan Sikap Selama Pendidikan Prajabatan

Sikap positif tidak muncul secara spontan, tetapi harus dipupuk sejak calon guru memulai pendidikannya di lembaga pendidikan guru. Berbagai upaya, praktik, contoh, dan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dirancang dan diimplementasikan dengan cermat selama pendidikan pra-jabatan mereka.

b) Pengembangan Sikap Selama dalam Jabatan

Pengembangan sikap profesional tidak berhenti ketika calon guru menyelesaikan pendidikan prajabatan. Pengembangan ini dapat berlanjut secara formal melalui program pelatihan, lokakarya, seminar, dan kegiatan akademis lainnya, atau secara informal melalui berbagai platform media seperti televisi, radio, koran, majalah, dan publikasi lainnya. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membantu mengembangkan sikap profesional. Untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam hal kualitas profesional dan layanan, guru harus secara terus menerus dan konsisten meningkatkan sikap profesional mereka. Tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas ini diuraikan dalam butir keenam Kode Etik Guru Indonesia, yang menyatakan: “Guru, baik secara perorangan maupun kolektif, memiliki komitmen untuk memajukan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.” (Soetjipto & Kosasih, 2007, p. 53). Oleh karena itu, kolaborasi yang efektif antara Universitas LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan), LPPG (Lembaga Pendidikan Profesi Guru), dan sekolah akan menciptakan sinergi yang produktif dalam meningkatkan kualitas guru, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Djohar, 2006; Rindaningsih & Fahyuni, 2022).

b. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah persyaratan penting untuk profesi apa pun, termasuk mengajar. Sebagai faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan, guru harus memiliki berbagai kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab pendidikan

mereka secara efektif. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap, yang ditunjukkan melalui pola pikir dan perilaku yang konsisten (Hikam et al., 2024; Mulyasa, 2006). Kompetensi-kompetensi ini harus terus dikembangkan dan disempurnakan sehingga seiring dengan peningkatannya, para guru menjadi lebih siap dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Di Indonesia, kompetensi guru juga telah ditingkatkan melalui Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (PPPG) oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Menurut Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (PPPG), kompetensi guru didefinisikan sebagai:

- a) Menguasai bahan
- b) Mengelola program belajar mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media/sumber belajar
- e) Menguasai landasan pendidikan
- f) Mengelola interaksi belajar mengajar
- g) Menilai prestasi belajar
- h) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran

Sebagai kesimpulan, kesepuluh kompetensi yang disebutkan di atas terutama mencakup dua area kompetensi guru: kognitif dan perilaku. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah diinternalisasi oleh seseorang, yang memungkinkan mereka untuk melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik secara efektif (Mulyasa, 2006; Sauri & Hanafiah, 2022).

Guru menjadi pendidik karena didorong oleh motivasi untuk mengajar. Tanpa motivasi ini, mereka tidak mungkin berhasil dalam mendidik, terutama jika mereka mengajar hanya karena kewajiban dan bukan karena dorongan dari dalam diri mereka sendiri. Motivasi adalah kekuatan yang melekat dalam diri individu yang dapat berkembang secara alami atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal.

Meningkatkan dan mendorong motivasi dan semangat kerja guru terdiri dari:

- a) Mengamati motivasi guru yang berbeda, dengan temuan yang didokumentasikan dan digunakan dalam proses perencanaan.

- b) Mengarahkan motivasi positif ke arah kegiatan yang memberikan manfaat bagi sekolah.
- c) Merancang program yang tepat untuk meningkatkan motivasi guru, seperti memberikan kesempatan kepada guru untuk menunjukkan prestasi mereka kepada komunitas sekolah dan masyarakat, serta menawarkan kesempatan untuk pengembangan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka.
- d) Menanamkan etos kerja yang kuat dengan memberikan ceramah tentang dedikasi para pendidik nasional, yang juga dikenal sebagai pejuang melalui kontribusinya dalam dunia pendidikan.
- e) Berkoordinasi dengan kepala sekolah untuk memberikan insentif kepada guru yang berdedikasi tinggi dan berprestasi, seperti menawarkan kesempatan untuk belajar lebih lanjut, mengikuti program pelatihan yang relevan, menawarkan posisi yang lebih menarik, memberikan promosi lebih awal, dan memberikan tunjangan seperti fasilitas perumahan, transportasi, dan fasilitas lainnya.

Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dipraktikkan, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Istilah “tenaga kependidikan” di sini mengacu pada pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) No. 20 Tahun 2003, Pasal 39, tenaga kependidikan bertanggung jawab atas tugas-tugas seperti administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan dukungan teknis untuk memfasilitasi proses pendidikan di lembaga pendidikan. Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi mereka yang berada di perguruan tinggi (Magdalena et al., 2020; Mulyasa, 2006).

Untuk mencapai hal ini, penting untuk memahami apa yang mendefinisikan seorang guru yang ideal. Para ahli memiliki pandangan yang berbeda-beda tentang karakteristik guru yang ideal. Guru yang ideal adalah guru yang kreatif dan produktif. Kreativitas melibatkan pencarian cara-cara baru untuk menemukan potensi unik siswa. Guru yang produktif, dalam konteks ini, adalah

mereka yang secara konsisten melakukan refleksi diri dan berusaha memperbaiki kelemahan mereka dalam proses mengajar (Budiman, 2012).

Dalam bidang pendidikan, kualifikasi guru disebut sebagai kompetensi guru. Menurut Pasal 10 ayat 1 UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogis mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tanggung jawab guru. Secara khusus, kompetensi ini mencakup bidang-bidang seperti materi pelajaran, kurikulum, metode pengajaran, dan banyak lagi. Kompetensi kepribadian mencerminkan perilaku guru. Kompetensi profesional mengacu pada kemampuan guru untuk menguasai materi pelajaran secara mendalam dan luas, memastikan bahwa siswa mencapai standar kompetensi yang ditetapkan oleh Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan lingkungan sosial yang lebih luas, termasuk siswa, orang tua atau wali siswa, dan masyarakat. (Agung, 2012; Fatwa & Setiawan, 2024).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 74, kompetensi guru terdiri dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diterapkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru mencakup kemampuan pedagogik, personal, sosial, dan profesional, yang dikembangkan melalui pendidikan profesi. Kompetensi pedagogis terdiri dari:

- a) Pemahaman tentang prinsip-prinsip atau dasar-dasar pendidikan; Kesadaran akan karakteristik siswa;
- b) Pengembangan kurikulum atau silabus;
- c) Perencanaan strategi pembelajaran yang efektif;
- d) Pelaksanaan metode pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- e) Penerapan teknologi pembelajaran;
- f) Penilaian prestasi belajar; dan
- g) Dorongan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Kompetensi kepribadian meliputi hal-hal berikut:

- a) Memiliki keimanan dan ketaqwaan yang kuat;
- b) Memiliki akhlak yang mulia;
- c) Bersikap arif dan bijaksana;
- d) mempraktikkan sikap demokratis;

- e) Menjaga konsistensi;
- f) Memiliki rasa hormat dan kewibawaan;
- g) Memperllihatkan kestabilan emosi;
- h) Menunjukkan kedewasaan;
- i) Bertindak dengan kejujuran;
- j) Menunjukkan sikap sportif;
- k) Menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat;
- l) Mengevaluasi kinerja pribadi secara obyektif; dan
- m) Mengupayakan pengembangan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru sebagai anggota masyarakat, yang mencakup keterampilan berikut:

- a) Berkomunikasi secara efektif, baik secara lisan, tertulis, maupun melalui bahasa isyarat, dengan cara yang sopan;
- b) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional dan praktis.
- c) Membangun hubungan yang efektif dengan mahasiswa, kolega, dan staf pendidikan;
- d) Berinteraksi secara santun dengan masyarakat sekitar dengan tetap menghormati norma dan sistem nilai yang ada; dan
- e) Menjunjung tinggi prinsip-prinsip persahabatan yang tulus dan semangat persatuan.

Kompetensi profesional mengacu pada keahlian guru dalam menguasai pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya, yang meliputi:

- a) Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar program pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b) Pemahaman konsep dan metode dalam disiplin ilmu, teknologi, atau seni yang relevan yang selaras dengan atau terintegrasi ke dalam program pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diajarkan.

Seorang guru Untuk menjalankan perannya secara efektif, harus memiliki seperangkat kompetensi yang komprehensif. Tanpa menguasai keempat kompetensi tersebut, kinerja mereka tidak akan mencapai potensi maksimal. Jelaslah bahwa tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan cukup berat. Untuk mendukung mereka dalam melaksanakan tugas-tugas ini, bantuan dari pengawas sangat penting. Telah dipahami secara luas bahwa guru, sebagai personil kunci sekolah, seringkali menghadapi berbagai tantangan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Dukungan

dari pihak lain, khususnya pengawas, sangat penting dalam mengatasi masalah-masalah ini secara efektif.

Guru selalu menghadapi situasi yang dinamis dan terus berubah, seperti pembaruan kurikulum, tuntutan masyarakat, dan tantangan lainnya. Dalam konteks ini, pengawas memainkan peran penting dengan memberikan dukungan yang penting dan relevan bagi tenaga kependidikan. Sebagai kontributor utama, pengawas berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Tanggung jawab utama seorang pengawas adalah menawarkan berbagai solusi alternatif untuk tantangan dalam proses pembelajaran. Ketika muncul masalah yang mengganggu fokus kegiatan belajar mengajar, pengawas memainkan peran penting dalam mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan. Oleh karena itu, meningkatkan peran pengawas sangat penting untuk memperkuat fungsi mereka sebagai motivator dan fasilitator dalam proses pengajaran.

Cross mendefinisikan evaluasi sebagai “*a process which determines the extent to which objectives have been achieved*” (Kusuma, 2010, p. 1). Evaluasi adalah proses yang membantu menilai apakah tujuan tertentu telah tercapai. Proses ini juga melibatkan pemahaman, penafsiran, pengumpulan, dan pembagian informasi untuk mendukung pengambilan keputusan.

Evaluasi dapat digambarkan sebagai suatu penyelidikan yang sistematis dan terorganisir terhadap nilai atau efektivitas suatu objek atau kegiatan. Definisi lain menyebutkan bahwa evaluasi adalah proses penggunaan metode ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan mengenai suatu program. Selain itu, evaluasi juga melibatkan penerapan teknik ilmiah untuk menilai implementasi dan hasil dari suatu program, memberikan wawasan yang berharga untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Lebih lanjut, evaluasi sering didefinisikan sebagai pendekatan penelitian sistematis yang digunakan untuk menilai desain, implementasi, dan efektivitas suatu program (Arofah, 2021; Solihin, 2010). Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi melibatkan penggunaan metode ilmiah secara sistematis untuk memeriksa desain, implementasi, dan efektivitas keseluruhan dari suatu program.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 57, evaluasi dilakukan untuk menjamin pengendalian mutu pendidikan di

tingkat Nasional. Evaluasi ini merupakan bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada para pemangku kepentingan. Evaluasi ini mencakup peserta didik, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal yang mencakup semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan.

Evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan konsisten untuk memberikan representasi yang akurat dari kemampuan siswa yang dinilai. Proses ini dapat melibatkan deskripsi perilaku baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Data kuantitatif didukung oleh pengukuran yang membantu menilai perkembangan dan kemajuan siswa. Selain itu, evaluasi kuantitatif sangat penting untuk menempatkan siswa pada kelompok atau kelas yang sesuai. Tujuan dari evaluasi pembelajaran meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Mengidentifikasi kemajuan belajar siswa.
- b) Memahami potensi siswa.
- c) Mengevaluasi prestasi belajar siswa.
- d) Memfasilitasi proses seleksi.
- e) Mendeteksi kelemahan atau kesulitan belajar siswa.
- f) Membantu pengelompokan siswa secara efektif.
- g) Membantu siswa dalam memilih jurusan yang sesuai.
- h) Mendukung siswa dalam kegiatan belajar mereka.
- i) Mendorong dan memotivasi siswa untuk belajar.
- j) Menilai efektivitas metode pengajaran guru.
- k) Mengevaluasi efisiensi praktik pengajaran guru.
- l) Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru.
- m) Memberikan akuntabilitas atau bukti untuk pelaporan kepada orang tua dan masyarakat.
- n) Menyediakan data untuk penelitian dan peningkatan proses pembelajaran (Nurhadi & Suwardi, 2011).

Fungsi evaluasi pembelajaran dapat dikategorikan ke dalam tiga peran utama (Nurhadi & Suwardi, 2011), yaitu:

a) Fungsi instruksional

Evaluasi mendorong guru untuk memperbaiki dan mendefinisikan dengan jelas tujuan pembelajaran bagi siswa mereka, sekaligus memberikan umpan balik yang berharga untuk meningkatkan praktik mengajar. Evaluasi yang dirancang secara efektif dapat meningkatkan motivasi siswa untuk belajar. Pengulangan merupakan metode yang ampuh untuk memperkuat dan memantapkan pembelajaran.

b) Fungsi administratif

Tes berfungsi sebagai alat untuk menjaga dan memantau kualitas sekolah atau sistem pendidikan. Tes juga bermanfaat untuk menilai program dan mendukung upaya penelitian. Tes memfasilitasi keputusan yang lebih tepat terkait klasifikasi dan penempatan. Tes ini meningkatkan kualitas proses seleksi dan berfungsi sebagai alat yang berharga untuk akreditasi, penilaian penguasaan, dan sertifikasi.

c) Fungsi bimbingan

Tes memainkan peran penting dalam mengidentifikasi bakat dan kemampuan unik individu. Aspek-aspek utama seperti bakat skolastik, prestasi, minat, dan kepribadian mendapat perhatian yang signifikan dalam proses bimbingan dan konseling.

Pengawas memiliki delapan fungsi utama: mengkoordinasikan semua kegiatan sekolah, mendukung kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman guru, mendorong inisiatif kreatif, memfasilitasi penilaian yang sedang berlangsung, menganalisis lingkungan belajar-mengajar, berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan staf, dan membantu meningkatkan kemampuan instruksional guru (Darma, 2022; Rivai & Murni, 2010).

Dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa supervisor memainkan peran yang sangat penting. Untuk menjalankan peran ini secara efektif, mereka harus memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang fungsi dan tanggung jawab mereka. Selain itu, seorang pengawas juga harus memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai. Sementara itu, kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik, sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005, antara lain:

1) **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan mengelola pembelajaran siswa, yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan strategi pembelajaran yang efektif, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, dalam sebuah penilaian atau tes, fokusnya adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan seseorang dalam aspek-aspek berikut ini:

- a) Memahami potensi peserta didik
- b) Teori-teori pembelajaran dan pengajaran, termasuk strategi, kompetensi, dan konten, serta perencanaan pembelajaran
- c) Mengorganisasikan dan melaksanakan proses pembelajaran

- d) Menilai proses dan hasil pembelajaran
- e) Mendukung pengembangan akademik dan non-akademik

Kompetensi pedagogis juga mencakup:

- a) Pemahaman tentang peserta didik
- b) Pengetahuan tentang prinsip-prinsip pendidikan dan pembelajaran
- c) Pemahaman terhadap kurikulum sekolah
- d) Merancang strategi pembelajaran yang efektif
- e) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- f) Evaluasi proses dan hasil pembelajaran
- g) Meningkatkan proses pembelajaran melalui penelitian
- h) Membina perkembangan siswa untuk mewujudkan potensi penuh mereka.

1) *Kompetensi Kepribadian*

Kompetensi kepribadian mengacu pada kualitas seorang pendidik, termasuk percaya diri, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Tes ini akan menilai sejauh mana seseorang menunjukkan sifat-sifat ini.

- a) Norma hukum dan social
- b) Mandiri dan etos kerja
- c) Berpengaruh positif dan disegani
- d) Norma religius dan diteladani

2) *Kompetensi Profesional*

Kompetensi profesional mengacu pada kemampuan seorang pendidik dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan mereka membimbing siswa secara efektif dalam mencapai kompetensi yang diinginkan. Ujian sertifikasi bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kemampuan seseorang dalam bidang-bidang seperti memahami materi, struktur, konsep, dan metode ilmiah yang terkait dengan subjek. Ujian ini juga menilai kemampuan mereka untuk menerapkan pengetahuan ini dalam kehidupan sehari-hari, serta penguasaan metode untuk mengembangkan pengetahuan dan melakukan analisis yang kritis, kreatif, dan inovatif dalam bidang studi mereka.

Menurut UU No. 14/2005, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru dituntut untuk memiliki empat atribut utama, yaitu:

- a) Kualifikasi akademik, yaitu ijazah pendidikan yang dipersyaratkan bagi guru yang

disesuaikan dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal tempat guru bertugas.

- b) Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk melaksanakan tugas keprofesionalannya secara efektif.
- c) Sertifikasi pendidik, yang berfungsi sebagai bukti formal dan pengakuan atas status guru sebagai tenaga profesional.
- d) Kesejahteraan fisik dan mental.

3) *Kompetensi Sosial*

Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, kolega, tenaga kependidikan, orang tua atau wali, dan masyarakat luas. Tes ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kemampuan seseorang dalam menarik perhatian orang lain, menunjukkan empati, terlibat dalam kolaborasi, menawarkan bantuan, menjadi panutan, dan menunjukkan keterampilan komunikasi dan kerja sama yang efektif.

Dengan diberlakukannya UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi, tetapi juga harus mendapatkan sertifikasi. Ini berarti bahwa para guru harus lulus penilaian terhadap profesi mengajar mereka, yang berfungsi sebagai langkah kunci dalam menunjukkan komitmen mereka terhadap keunggulan profesional dan berkontribusi pada reformasi pendidikan.

c. *Program Pengawasan*

Pengawas, sebagai figur kunci dalam pelaksanaan supervisi pendidikan, harus memiliki tingkat kematangan yang tinggi dalam hal pengetahuan, informasi, dan metode. Yang tidak kalah penting adalah kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif, termasuk bagaimana mereka memberikan umpan balik, bimbingan, atau bahkan kritik. Penting bagi pengawas untuk menyampaikan pesan dengan bijaksana agar guru merasa didukung dan tidak tersinggung selama proses pengawasan. Jika pengawas melakukan pendekatan pembinaan dan pengembangan guru dengan arogansi, kemungkinan besar guru akan menjauhkan diri dan mengabaikan arahan serta nasihat dari pengawas. Akibatnya, fungsi-fungsi supervisi yang diharapkan di dalam institusi tidak akan terwujud secara efektif.

Ada beberapa tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer (Mustofa & Hasan, 2010), antara lain:

- a) Para manajer berkolaborasi dengan dan melalui orang lain.
- b) Mereka menyelaraskan dan memprioritaskan tujuan yang saling bertentangan untuk menjaga keseimbangan.
- c) Manajer bertanggung jawab dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- d) Manajer adalah politisi. Manajer adalah diplomat. Manajer membuat keputusan yang sulit.
- e) Manajer dituntut untuk berpikir secara analitis dan konseptual.
- f) Mereka bertindak sebagai mediator, menavigasi dinamika politik, dan tampil sebagai diplomat.
- g) Selain itu, manajer juga bertanggung jawab untuk membuat keputusan yang menantang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 kompetensi manajerial antara lain:

- a) Merumuskan rencana sekolah/madrasah di berbagai tingkat perencanaan.
- b) Menata organisasi sekolah/madrasah berdasarkan kebutuhan spesifik.
- c) Memimpin sekolah/madrasah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya secara efektif.
- d) Mengawasi perubahan dan pengembangan untuk mentransformasi sekolah/madrasah menjadi organisasi pembelajar yang efisien.
- e) Membangun budaya dan lingkungan sekolah/madrasah yang mendorong inovasi dan mendukung pembelajaran siswa yang efektif.
- f) Mengelola guru dan staf untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal.
- g) Mengawasi sarana dan prasarana sekolah/madrasah untuk memaksimalkan pemanfaatannya.
- h) Membangun dan memelihara hubungan antara sekolah/madrasah dan masyarakat untuk mendapatkan dukungan ide, sumber daya pembelajaran, dan kebutuhan finansial.
- i) Mengawasi manajemen siswa, termasuk penerimaan siswa baru, penempatan, dan pengembangan kapasitas.
- j) Mengawasi pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran agar sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.
- k) Mengelola keuangan sekolah/madrasah berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi.

- l) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga.
- m) Mengawasi unit layanan khusus di sekolah/madrasah untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan keterlibatan siswa.
- n) Mengelola sistem informasi di sekolah/madrasah untuk membantu proses perencanaan program dan pengambilan keputusan.
- o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan pembelajaran dan memperbaiki manajemen sekolah/madrasah.
- p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program sekolah/madrasah dengan prosedur yang terencana dan tepat.

Peran manajemen dalam sebuah organisasi adalah untuk memastikan bahwa kegiatan dilakukan dengan cara mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak ada formula universal untuk mendefinisikan fungsi manajemen.

Perencanaan adalah aspek penting dari fungsi manajemen. Kegiatan yang sukses sering kali mencerminkan perencanaan yang menyeluruh dan strategis. Dalam beberapa kasus, beberapa lapisan perencanaan diperlukan untuk memastikan bahwa suatu kegiatan mencapai potensi maksimumnya.

5. Kesimpulan

Program supervisi semester adalah rencana kegiatan yang terstruktur dan terukur yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah yang disupervisi. Program ini mencakup identifikasi masalah prioritas, penetapan tujuan supervisi yang spesifik, serta menguraikan strategi dan metode yang akan diterapkan. Kegiatan supervisi dapat mencakup pemantauan, evaluasi, diskusi kelompok terarah, observasi kelas, dan berbagai pendekatan lainnya. Setiap kegiatan supervisi dipandu oleh rencana yang jelas, yang merinci sumber daya yang dibutuhkan dan tindak lanjutnya. Pendekatan terstruktur ini bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas bagi pengawas dalam menjalankan tugasnya dan mendukung sekolah-sekolah binaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komponen penting dari program supervisi semester adalah matriks kegiatan, yang secara sistematis menguraikan langkah-langkah yang akan diambil oleh supervisor, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Setiap kegiatan dirancang dengan

cermat, dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia seperti waktu, personel, dan fasilitas.

Selain itu program supervisi semester juga mencakup rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan setelah kegiatan supervisi selesai. Rencana ini dirancang untuk memastikan bahwa hasil supervisi dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah yang disupervisi secara bertahap.

6. Referensi

- Agung, I. (2012). *Menghasilkan guru kompeten dan profesional*. Bee Media Indonesia.
- Arofah, E. F. (2021). Evaluasi kurikulum pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 5(2), 218–229.
- Babcock, C. D. (1965). Role of supervisor and curriculum director in a climate of change. In R. R. Leeper (Ed.), *Washington: Association for Supervision and Curriculum Development*.
- Budiman, N. N. (2012). *Etika profesi guru*. Mentari Pustaka.
- Darma, H. (2022). Supervisi pengajaran sebagai alat manajemen mutu terpadu dalam pendidikan. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 11(2), 68–77.
- Djohar. (2006). *Guru, pendidikan, dan pembinaannya*. Sinar Grafika.
- Fatwa, C. A. M., & Setiawan, M. R. (2024). Hubungan kompetensi sosial guru bahasa Arab dengan motivasi belajar siswa. *A Jamiy: Jurnal Bahasa dan Sastra Arab*, 13(2), 447–461.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Harjanto. (1997). *Perencanaan pengajaran*. Rineka Cipta.
- Harjanto. (2008). *Perencanaan pengajaran*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, H. (2014). Manajemen pendidikan, standar pendidik, tenaga kependidikan, dan mutu pendidikan. *Al-Ta Lim Journal*, 21(1), 42–53.
- Hikam, F. M., Faishal, M., Romlah, R., Zannah, N. A., & Marhamah, M. (2024). Upaya meningkatkan hasil belajar Al-Quran Hadist melalui kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 5(2), 209–212.
- Kamers, D. (2005). *Administrasi pendidikan: Teori dan praktek*. Universitas Putra Indonesia Press.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Komariah, A., & Engkoswara. (2010). *Administrasi pendidikan*. Alfabeta.
- Kusuma, M. (2010). *Evaluasi pendidikan*. Multi Kreasi Satudelapan.
- Magdalena, I., Hidayah, A., & Woro Astuti, A. (2020). Peran kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa sekolah dasar. *Nusantara*, 2(3), 383–392.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosda Karya.
- Mustofa, B., & Hasan, A. (2010). *Manajemen pendidikan*. Multi Kreasi Satudelapan.
- Nurhadi, & Suwardi. (2011). *Evaluasi pembelajaran yang efektif dan menyenangkan*. Multi Kreasi Satudelapan.
- Pawartani, T., & Suciptaningsih, O. A. (2024). Pengembangan kompetensi guru untuk mendukung implementasi kurikulum merdeka. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2182–2191.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Purwanto, M. N. (2008). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Rahman, A., Setiawan, I., & Rohmatul, Y. (2023). Education management and administration. *JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES*, 1(1), 77–83.
- Rindaningsih, I., & Fahyuni, E. F. (2022). *Buku ajar profesi keguruan*. Umsida Press.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Murni, S. (2010). *Education management: Analisis teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robiyah, S. (2020). *Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru pendidikan agama Islam (Studi Kasus pada SMP di Kota Bandar Lampung)* [Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung].
- Rohiat, R. (2008). *Manajemen sekolah: Teori dasar dan praktik*. Refika Aditama.
- Rohman, M., & Amri, S. (2012). *Manajemen pendidikan*. Prestasi Pustakaraya.
- Sagala, S. (2005). *Manajemen berbasis sekolah dan masyarakat: Strategi memenangkan persaingan mutu*. Nimas Multima.
- Sauri, S., & Hanafiah, H. (2022). Manajemen penilaian kinerja guru (PKG) untuk meningkatkan kompetensi guru sekolah

- menengah pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 2099–2104.
- Shihab, Q. (2010). *Membumikan Alquran*. Lentera Hati.
- Soetjipto, & Kosasih, R. (2007). *Profesi keguruan*. Rineka Cipta.
- Soetopo, H. (2005). *Pendidikan & pembelajaran, teori permasalahan dan praktek*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Solihin, M. N. E. I. (2010). *Kurikulum pembelajaran*. Trans Mandiri Abadi.
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian dalam pendidikan. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19–29.
- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). Fungsi manajemen sarana dan prasarana. *Karimah Tauhid*, 1(2), 226–233.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen lembaga pendidikan Islam*. Grafindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Raja Grafindo Persada.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).