

KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR PEMBELAJARAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU

*Akhmad Afroni**

Abstract: The function of a head master interesting to observe because the appointment system not yet to require professional competence (as administrator, manager, education leader and education supervisor) as judgement criteria. As administrator he must be able to effeciency the source with optimal. As manager he must be able to working together with otherpeople in school work organization, and as a education leader he must be able to coordinating and moving all human potency to realize education purpose. As Supervisor he must help teacher increase them capacity in giving the lesson to the pupil as optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepala Sekolah, Supervisor

Pendahuluan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, tidak sedikit upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam hal ini melalui Departemen Pendidikan Nasional. Departemen ini secara terus menerus melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan adalah berkaitan dengan faktor guru. Undang – undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, keduanya merupakan

* *Dosen Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Pekalongan*

kebijakan pemerintah yang memuat usaha pemerintah dalam menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Sudarwan Danim,(2002: 123) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum menunjukkan kinerja yang memadai. Michael G. Fullan yang dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000: 57) mengemukakan bahwa “educational change depends on what teachers do and think...” Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan pendidikan bergantung pada penguasaan kompetensi guru. Dari kedua pendapat tersebut mengindikasikan bahwa penguasaan kompetensi guru sebagai wujud kinerja guru yang memadai sebagai hal yang urgen dan mendesak agar perubahan pendidikan ke arah yang lebih baik di negeri ini menjadi kenyataan.

Pada satuan pendidikan sekolah; guru berada dalam pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah. Tanggungjawab ini dalam pustaka dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi (Manjta, 2002: 9). Secara singkat bisa dikatakan kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran.

Baik kepala sekolah di satu pihak sebagai supervisor, dan guru di pihak lain sebagai yang disupervisi, keduanya diharapkan mempunyai kompetensi yang memadai dan mumpuni. Bagaimana seyogyanya kompetensi yang dimiliki kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran yang sekaligus bisa meningkatkan kompetensi guru. Sehingga krisis pendidikan, dari kinerja guru yang belum memadai karena penguasaan kompetensi guru rendah dapat ditingkatkan dengan pembinaan kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran semakin terwujud.

Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pembelajaran

Peraturan perundang-undangan telah menggariskan bahwa kepala sekolah dalam satuan pendidikan menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya (Moch.Idochi Anwar, 2004: 86).

Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara

melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Di samping itu sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal terutama guru ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin formal, bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Tentunya bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Penciptaan iklim yang kondusif dalam proses belajar mengajar di dalam kelas menjadi tanggung jawab guru. Guru sebagai anggota staf sekolah bertugas dalam pelaksanaan pengajaran di sekolahnya berada dalam pantauan kepala sekolah. Sebagai kepala sekolah yang baik, ia harus mendorong dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, yang ditentukan pula oleh sikap para guru terhadap pekerjaan yang dihadapi. Mantja (2002: 56) mengemukakan peran kepala sekolah dalam membina sikap profesional para guru, agar mereka mudah digerakkan dalam melaksanakan tugas mereka, maka kepala sekolah harus; (a) membina kerja sama yang harmonis dengan stafnya, (2) membantu para guru untuk memahami kurikulum yang berlaku dan menjabarkannya lebih rinci, (3) membina hubungan yang baik sekolah dan masyarakat, dan (4) menyelenggarakan pendidikan dan membina staf.

Hubungan pembinaan oleh kepala sekolah kepada guru, terlebih pada peningkatan kemampuan dalam mengelola pembelajaran di kelas disebut sebagai supervisi pengajaran. Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksana proses belajar-mengajar, yaitu guru. Dari konsep supervisi sebagai proses membantu guru guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran dan kurikulum (Oliva, 1984: 32), terkandung makna bahwa kepala sekolah adalah petugas pimpinan atau supervisor yang membantu guru secara individual atau kelompok, untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum.

Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Sam M Chan dan Tuti T. Sam (2005: 91) mengemukakan bahwa kunci keberhasilan kepala sekolah selaku supervisor di sekolahnya adalah mengusahakan peningkatan kemampuan para guru dan stafnya untuk secara bersama-sama mengembangkan situasi belajar mengajar yang kondusif. Peningkatan ini menurut Stepen Robbin (1997) hanya

akan dicapai melalui peran komunikatif yang lebih efektif. Jadi kepala sekolah amat dituntut mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga perannya tersebut tidak lagi menjadi sesuatu yang menakutkan atau mengkhawatirkan para guru.

Senada dengan pentingnya penciptaan situasi belajar-mengajar yang kondusif, Moh Fakry Gaffar (1987: 126) memberi rambu-rambu agar keseluruhan kegiatan manajemen sekolah yang dipimpinnya digiring untuk menciptakan suatu situasi dimana anak dapat belajar dengan baik, dan dimana anak merasa bahwa sekolah adalah tempat yang baik bagi mereka untuk belajar. Untuk itu kepala sekolah perlu mengubah orientasinya dengan menggiring keseluruhan fungsi berbagai unsur sekolah menuju satu titik yaitu belajar anak.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pengajaran dikaitkan dengan manajemen mutu pendidikan sebagai suatu upaya kepedulian terhadap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Dalam hubungan ini mutu pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan satuan pendidikan baik teknis maupun pengolahan yang profesional yang mendukung proses belajar peserta didik secara baik sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang optimal.

Lovell dan Willes yang dikutip Mantja (2002: 57) mengemukakan bahwa pada umumnya kepala sekolah dipandang sebagai supervisor pengajaran di sekolahnya, karena dialah yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua program pengajaran. Karena itu para guru berharap agar kepala sekolah menggunakan sebagian besar waktunya untuk perbaikan dan peningkatan pengajaran. Campbell yang dikutip Mantja (2002: 54) menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin siswa diharapkan memberikan bimbingan dan pembinaan untuk keberhasilan belajar siswa, melalui pembinaan siswa mencakup: (1) mengembangkan potensi-potensi dasar setiap siswa, (2) membantu siswa agar memiliki kehidupan yang lebih baik, (3) mengembangkan kemampuan intelektual, sosial, emosional, dan fisik.

Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat dan orang tua, ia diharapkan memberikan informasi tentang berbagai masalah yang dihadapi siswanya. Sedangkan sebagai pemimpin, guru, kepala sekolah diharapkan melakukan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Tugas ini dikenal sebagai pemimpin pengajaran,

dimana kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan kepada para guru, khususnya dalam rangka memperbaiki pelaksanaan program pengajarannya. Sebagai pemimpin pengajaran ia harus mengadakan pembinaan bagi guru-guru secara kontinu, sehingga mereka melaksanakan tugas dengan baik, agar mereka mampu membimbing para siswanya.

Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Jabatan Profesional

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan / atau latihan. Dalam hal ini kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Amidjaja yang dikutip Mantja (2002: 3) mengemukakan bahwa kompetensi mengacu kepada perbuatan dan kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. Dengan demikian, kompetensi yang mengandung muatan akademik/teoritik dan praktik seharusnya dikaji secara sistematis dengan persyaratan akademik tanpa meninggalkan unsur administratifnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa jabatan, seperti kepala sekolah memerlukan landasan dan sertifikasi melalui pendidikan profesional ataupun akademik.

Wiles dan Bondi (1983: 112) menyarankan agar dalam penyiapan kepala sekolah disediakan mata kuliah yang memberikan kompetensi manajemen sekolah, pengembangan program dan kurikulum, undang-undang pendidikan/peraturan sekolah, supervisi pengajaran dan hubungan insani. Lipham dkk (1985: 65) menekankan pula perlunya kepala sekolah memiliki keterampilan-keterampilan konseptual, teknis dan hubungan insani terutama dalam pencapaian tujuan sekolah.

Praktik pengangkatan kepala sekolah di Indonesia, sebelum tahun 1992 masih didasarkan kepada tenaga guru yang telah memiliki masa kerja dan golongan kepangkatan tertentu dari pada didasarkan atas pendekatan karir dan pendidikan yang dikhususkan untuk jabatan itu. Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional pengelola satuan pendidikan itu sendiri, masih mengandalkan pada upaya-upaya insidental, seperti penataran, pelatihan, lokakarya, rapat dinas dan lain-lain.

Kebijakan pengangkatan kepala sekolah menjadi makin jelas, dengan di keluarkannya PP No. 38 Tahun 1992 Pasal 20 ayat (3) yang pada intinya

menyebutkan bahwa calon tenaga kependidikan yang akan menduduki jabatan sebagai penilik, pengawas, kepala sekolah dan sebagainya perlu dipersiapkan melalui pendidikan khusus. Salah satu menindak lanjuti PP 38 Tahun 1992, di keluarkan keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 085/U /1994 tanggal 14 April 1994 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Sekolah di lingkungan Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.

Kepmendikbud ini antara lain menetapkan mengenai (1) Syarat-syarat pengangkatan kepala sekolah, (2) masa jabatan kepala sekolah, (3) proses identifikasi lowongan kepala sekolah, pengadaan calon dan pengangkatannya. Kepmen dikbud juga menetapkan: (1) tata cara penilaian kepala sekolah, (2) tata cara pemberhentian dan perpanjangan masa jabatan kepala sekolah, (3) kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

Sudarwan Danim (2002: 125) mengatakan bahwa pengangkatan kepala sekolah dengan menggunakan prosedur tertentu menuju kondisi profesional, tampaknya sangat mendesak. Ini dikarenakan sebagian besar kelemahan administrasi pendidikan kita disebabkan oleh ketidak mampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya secara profesional. Secara tegas Mantja (2002: 10) mengatakan bahwa jabatan kepala sekolah adalah jabatan profesional yang mempersyaratkan kompetensi profesional pula. Meskipun jabatan itu mempersyaratkan pengalaman kerja yang cukup panjang (senioritas), pangkat dan beberapa syarat kepribadian, sebaiknya prosedur dalam rekrutmen dan seleksi dikaitkan pula dengan persyaratan-persyaratan profesional akademis. Dengan kata lain, latar belakang pendidikan dan latihan yang bermuatan kompetensi kepala sekolah perlu mendapatkan pertimbangan sepantasnya.

Dengan demikian, jabatan kepala sekolah sebagai jabatan profesional menuntut adanya persyaratan kompetensi profesioanal pula. Siapa saja yang menyandang profesi sebagai kepala sekolah, dia harus secara kontinu menjalani profesionalisasi. Menurut R.D. Lansbury yang dikutip Sudarwan Danim (2002: 25) dalam konteks profesionalisasi, istilah profesi dapat dijelaskan dengan tiga pendekatan (*approach*), yaitu pendekatan karakteristik, pendekatan institusioanal, dan pendekatan legalistik.

Pendekatan karakteristik (*the trait approach*) memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakannya dari

pekerjaan lainnya. Seorang penyandang profesi dapat disebut profesional manakala elemen-elemen inti itu menjadi bagian integral dari kehidupannya. Dari hasil studi beberapa ahli mengenai sifat atau karakteristik profesi itu diantaranya adalah; (1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Termasuk dalam kerangka ini, pelatihan-pelatihan khusus yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki seorang penyandang profesi, (2) Memiliki pengetahuan spesialisasi. Pengetahuan spesialisasi adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu, (3) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien. Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif, yaitu didasari kerangka teori yang jelas dan teruji.

Pendekatan Institusioanal (*the institutional approach*) memandang profesi dari segi proses institusional atau perkembangan asosiasional. Artinya kemajuan suatu pekerjaan ke arah pencapaian status ideal suatu profesi dilihat atas dasar tahap-tahap yang harus dilalui untuk melahirkan proses pelembagaan suatu pekerjaan menuju profesi yang sesungguhnya. H.L Wilensky yang dikutip Sudarwan Danim (2002: 28) mengemukakan lima langkah untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan, yaitu; (1) Memunculkan suatu pekerjaan yang penuh waktu atau *fulltime* bukan pekerjaan sambilan, (2) menetapkan sekolah sebagai tempat menjalani proses pendidikan atau pelatihan. (3) mendirikan asosiasi profesi, (4) melakukan agitasi secara politis untuk memperjuangkan adanya perlindungan hukum terhadap asosiasi atau perhimpunan tersebut, (5) mengadopsi secara formal kode etik yang ditetapkan. Kode etik merupakan norma-norma yang menjadi acuan seorang penyandang pekerjaan profesioanal dalam bekerja.

Pendekatan legalistik (*the legalistic approach*), yaitu pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh negara atau pemerintah. Menurut M.Friedman yang dikutip Sudarwan Danim(2002: 30) pengakuan atas suatu pekerjaan menjadi suatu profesi sungguhan dapat ditempuh melalui tiga tahap, yaitu; (1) Registrasi (*registration*) adalah suatu aktivitas yang jika seseorang ingin melakukan pekerjaan profesional, terlebih dahulu rencananya harus diregristrasikan pada kantor registrasi milik negara. Pada saat registrasi tersebut, semua persyaratan yang diperlukan harus dipenuhi oleh yang bersangkutan. Kemudian diteliti persyaratannya oleh staf kantor registrasi dan dipertimbangkan secara seksama, (2) Sertifikasi (*certification*) mengandung arti jika hasil penelitian atas persyaratan pendaftaran yang

diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan, kepadanya diberikan pengakuan oleh negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, dalam bentuk sertifikat, (3) Lisensi (*licensing*) mengandung arti bahwa atas dasar sertifikat yang dimiliki seseorang, barulah orang tersebut memperoleh izin atau lisensi dari negara untuk mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dari tiga pendekatan tersebut di atas, maka kepala sekolah sebagai jabatan yang menuju profesionalisasi menjadi sesuatu yang mendesak diwujudkan. Secara berurutan dari pendekatan karakteristik menuntut kepala sekolah memenuhi jenjang pendidikan tinggi dan pelatihan tertentu, serta pengetahuan spesialisasi; seperti pengetahuan tentang administrasi pendidikan, pengembangan program dan kurikulum, undang-undang pendidikan / peraturan sekolah, supervisi pengajaran dan hubungan insani.

Secara pendekatan institusional, kepala sekolah tentunya sebagai pekerjaan fulltime, bukan pekerjaan sampingan. Profesi sebagai kepala sekolah sebagai pekerjaan utamanya. Dan menggabungkan diri dalam sebuah asosiasi profesi perkepala sekolah seperti Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Sedangkan secara pendekatan legalistik, menuntut jabatan kepala sekolah, sebagai profesi yang ditetapkan oleh pemerintah atau negara, dengan melalui tiga tahapan yaitu; registrasi, sertifikasi dan lisensi.

Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Lipham dan Hoeh Jr. Yang dikutip Mantja (2002: 3) mengemukakan bahwa dalam penyiapan khusus jabatan kepala sekolah, di bidang administrasi pendidikan ada lima kelompok kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi fungsi dasar kepala sekolah, yakni; (1) program instruksional, (2) kepegawaian, (3) kesiswaan, (4) sumber-sumber fisik dan finansial, dan (5) hubungan masyarakat dan sekolah. Moch Idochi (2004: 88) mengatakan bahwa kepala sekolah untuk dapat melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, kepala sekolah dituntut memiliki tiga kompetensi, yaitu; (1) menunjuk pada karakteristik pribadi pemimpin yang tercermin pada setiap sikap dan tindakannya, (2) mengacu pada suatu kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin melalui pendidikan dan

pelatihan, (3) menunjuk kepada suatu kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Robert C. Bog sebagaimana dikutip oleh Dirawat dkk (1983: 88) mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu; (1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap, (2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru dan anggota staf lainnya, (3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi, (4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru dan anggota staf agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik suatu benang merah, bahwa kompetensi kepala sekolah bisa dibagi dalam tiga kelompok kompetensi, yaitu; pertama kompetensi Profesional Kepala sekolah yang meliputi; (1) kompetensi administrasi dan manajemen pendidikan, (2) kompetensi kepemimpinan pendidikan, (3) kompetensi Supervisi pendidikan. Kedua kompetensi pribadi yang menunjuk kepada suatu kemampuan yang sesuai dengan dasar dan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi ini meliputi berjiwa Pancasila, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkemampuan tinggi dalam menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila. Ketiga, kompetensi dasar berupa kompetensi dasar manajerial, yaitu; (1) Keterampilan teknis (*Technical Skill*), (2) Keterampilan manusiawi (*Human Skill*), dan (3) keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*).

Sementara berdasarkan UU No.20 Sisdiknas dan PP.No 19 Tahun 2005 yang terkait dengan pasal-pasal yang mengatur kompetensi kepala sekolah dan mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 162/ 13/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah , pasal 9 ayat (2), dijelaskan bahwa aspek penilaian kepala sekolah atas dasar tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai; (1) pemimpin, (2) Manajer, (3) Pendidik, (4) Administrator, (5) Wirausahawan, (6) Pencipta iklim kerja, dan (7) Penyelia.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepala sekolah yang kompeten secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika

kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, yang diuraikan dalam Kompetensi Profesional, Kompetensi Wawasan Kependidikan dan Manajemen, Kompetensi Personal dan Kompetensi Sosial.

Diuraikan secara lebih jelas bahwa kompetensi Profesional meliputi peran tanggung jawabnya kepala sekolah sebagai; (1) pemimpin, (2) Manajer, (3) Pendidik, (4) Administrator, (5) Wirausahawan, (6) Pencipta iklim kerja, dan (7) Penyelia. Kompetensi Wawasan Kependidikan dan Manajemen mencakup; (1) menguasai landasan pendidikan, (2) menguasai kebijakan pendidikan, (3) menguasai konsep kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Kompetensi Kepribadian, mencakup; (1) bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) berakhlak mulia, (3) memiliki etos kerja yang tinggi, (4) bersikap terbuka, (5) berjiwa pemimpin, (6) mampu mengendalikan diri, (7) mampu mengembangkan diri, (8) memiliki integritas kepribadian. Dan Kompetensi Sosial, mencakup; (1) mampu bekerja sama dengan orang lain, (2) berpartisipasi dalam kegiatan kelembagaan /sekolah, dan (3) berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat.

Kompetensi Guru

Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Johson sebagaimana dikutip Sanusi, dkk. (1991: 53) mengemukakan tiga aspek performansi guru, yaitu; (1) Kemampuan profesional yang mencakup; (a) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dan bahan yang diajarkan itu, (b) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (c) penguasaan proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. (2) Kemampuan sosial, mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. (3) Kemampuan personal guru, mencakup; (a) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya, (b) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, (c) kepribadian, nilai, sikap hidup, dan penampilan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi siswanya.

Menurut Syah yang dikutip Idochi (2004: 62) memperinci kompetensi profesional guru ke dalam tiga aspek, yaitu; (1) kompetensi kognitif, aspek ini meliputi penguasaan terhadap pengetahuan kependidikan, pengetahuan materi bidang studi yang diajarkan, dan kemampuan mentransfer pengetahuan kepada para siswa agar dapat belajar secara efektif dan efisien, (2) kompetensi afektif, yaitu sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan, dan pandangan seorang guru terhadap kualitas dirinya, (3) kompetensi psikomotorik, meliputi kecakapan fisik umum dan khusus seperti ekspresi verbal dan non verbal.

P3G Depdikbud (1980) merumuskan sepuluh kompetensi dasar guru yang meliputi kemampuan-kemampuan dalam hal; (1) menguasai bahan ajar, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media dan sumber pengajaran, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar siswa, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan BP, (9) mengenal dan ikut menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan menafsirkannya untuk pengajaran.

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu; (1) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi; (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, (2) Kompetensi Kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan, (3) Kompetensi Sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk; (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar,

(4) Kompetensi Profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi / koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Secara esensial, keempat pendapat tersebut di atas tidak menunjukkan perbedaan yang prinsipil, letak perbedaannya hanya pada cara pengelompokannya. Isi rincian kompetensi pedagogik yang disebutkan oleh penjelasan PPNo.14 Tahun 2005 sebenarnya telah termuat dalam kompetensi profesional menurut John. Sementara menurut P3G Depdikbud, 10 kompetensi guru tidak mengenal adanya pengelompokan jenis kompetensi, tetapi langsung memaparkan tentang aspek-aspek kemampuan yang seyogyanya dimiliki oleh guru.

Sementara itu, sebagai pembanding dari *National Board For Profesional Teaching skill* (2002) telah merumuskan standar kompetensi bagi guru di Amerika yang menjadi dasar bagi guru untuk mendapatkan sertifikasi guru, dengan rumusan *What Teachers Should Know and Be Able to Do*, didalamnya menyebutkan ;

1. *Teachers are Committed to students and Their Learning* yang mencakup: (a) penghargaan guru terhadap perbedaan individu siswa, (b) pemahaman guru tentang perkembangan belajar siswa, (c) perlakuan guru terhadap peserta didik secara adil, dan (c) misi guru dalam memperluas cakrawala berpikir peserta didik.
2. *Teachers Know the Subjects They Teach and How to Teach Those Subjects to students* mencakup: (a) apresiasi guru tentang pemahaman materi pelajaran untuk dikreasikan, disusun dan dihubungkan dengan mata pelajaran lain, (b) kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran (c) mengembangkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dengan berbagai cara.
3. *Teachers are Responsible For managing and Monitoring Student Lerning* mencakup: (a) penggunaan berbagai metode dalam pencapaian tujuan pembelajaran, (b) menyusun proses pembelajaran dalam berbagai setting kelompok (*group setting*), kemampuan untuk memberikan ganjaran (*reward*) atas keberhasilan peserta didik, (c) menilai kemajuan

peserta didik secara teratur, dan (d) kesadaran akan tujuan utama pembelajaran.

4. *Teachers Think Systematically About Their Practice and Learn From Experience* mencakup: (a) guru secara terus menerus menguji diri untuk memilih keputusan-keputusan terbaik, (b) guru meminta saran dari pihak lain dan melakukan berbagai kegiatan pendidikan untuk meningkatkan praktik pembelajaran.
5. *Teachers are Members of Learning Communities* mencakup: (a) guru memberikan kontribusi terhadap efektivitas sekolah melalui kolaborasi dengan kalangan profesional lainnya, (b) guru bekerja sama dengan orang tua siswa, (c) guru dapat menarik keuntungan dari berbagai sumber daya masyarakat.

Rumusan dari NBPTS tersebut di atas lebih memaparkan aspek-aspek kemampuan yang seyogyannya dimiliki oleh seorang guru sejalan dengan tantangan kehidupan yang semakin kompleks di era globalisasi, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pembelajaran dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru

Tuntutan agar guru memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, maka menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Menyadari akan kenyataan tidak sesederhana tersebut, pemerintah berupaya untuk memperbaiki sistem dan mutu pendidikan dengan jalan memperkenalkan sistem pembinaan profesional kepada para guru, kepala sekolah, pengawas kepala sekolah dan pembina lainnya. Sistem tersebut lebih menekankan kepada pembinaan dalam rangka peningkatan kemampuan profesional pengelola pendidikan, dalam hal ini pimpinan satuan pendidikan yakni kepala sekolah (Madyo Ekosusilo, 2003: 12).

Idochi dan Yayat Hidayat Amir (2000) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.” Upaya peningkatan

kompetensi profesional guru dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran.

Dengan demikian, jelas bahwa supervisi dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari yaitu mengelola proses belajar mengajar dengan segala aspek pendukungnya sehingga berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala sekolah secara berkala perlu mengadakan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan tingkat keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi tersebut dapat diketahui kelemahan sekaligus kelebihan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada dan meningkatkan kelebihannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Ada beberapa prinsip berikut, agar pembinaan profesional guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berhasil baik, kepala sekolah sebagai pembina harus mengikuti prinsip-prinsip berikut ini:

1. Pembina harus memiliki kepercayaan bahwa guru-guru memiliki potensi untuk mengembangkan dirinya. Karena itu potensi tersebut harus dikembangkan menjadi kemampuan yang nyata. Gejala adanya keinginan untuk mencoba dan memulai sesuatu gagasan oleh guru menunjukkan adanya kesanggupan untuk mengembangkan diri. Perlu diupayakan bagaimana guru-guru memiliki dorongan untuk berprestasi sehingga merasa puas dalam pekerjaannya.
2. Hubungan antara guru-guru dengan para pembina hendaknya didasarkan atas hubungan kerabat kerja. Dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan penyempurnaan proses belajar mengajar khususnya, hubungan antar pengawas dan guru hendaknya dipandang sebagai hubungan antara yang memerlukan bantuan dan yang akan memberi bantuan. Agar yang memerlukan bantuan dan pelayanan merasa puas diperlukan keterbukaan. Masalah yang dihadapi guru-guru dalam proses belajar dikemukakan secara terbuka. Di pihak lain pengawas dan kepala sekolah harus peka terhadap masalah yang dihadapi guru-guru. Atas dasar hubungan kerja bisa diadakan diskusi atau setidak-

tidaknya dapat diungkap cara-cara pemecahannya. Dengan demikian terjadi dialog profesional yang terus-menerus. Sikap yang ingin menonjolkan kedudukan sebagai atasan dan menganggap guru-guru sebagai bawahan semata-mata akan melahirkan hubungan yang kaku. Sikap yang demikian kurang menguntungkan bagi terwujudnya dialog profesional.

3. Pelayanan profesional hendaknya didasarkan pada pandangan yang obyektif. Artinya setiap keadaan yang berhubungan dengan permasalahan proses belajar mengajar harus diterima apa adanya, jangan didasarkan pada perasaan subyektif atau sentimen pribadi. Para pengawas harus berani menyatakan bahwa usahanya tidak berhasil atau berdasarkan alasan-alasan yang dapat diterima. Sebaliknya guru harus berani mengakui, baik kepada dirinya, kepada rekan sejawatnya maupun kepada pembinaanya bahwa ia masih menghadapi persoalan-persoalan. Bila pengawas belum memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan suatu masalah, maka sangat bijaksana apabila ia tidak bersikap pura-pura menguasai persoalan tersebut.
4. Pelayanan profesional hendaknya didasarkan atas hubungan manusiawi yang sehat. Sebagai manusia biasa guru tidak luput dari kesalahan ataupun kekurangan, asal kekeliruan tersebut tidak dijadikan alasan untuk menyelamatkan diri. Penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh guru-guru hendaknya ditangani secara bijaksana, dengan tidak menyinggung martabat kemanusiannya. Guru-guru adalah tenaga profesional yang memerlukan landasan yang dipahami untuk melaksanakan tugasnya. Kesuksesan yang dicapai oleh para guru sekalipun belum berarti hendaknya mendapatkan pengakuan yang wajar dari kepala sekolah atau pengawas sekolah (Depdikbud 1991/1992)

Keempat prinsip tersebut di atas menjadi acuan agar proses pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah kepada guru dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh kita bersama.

Simpulan

Mutu pendidikan sebagai tujuan yang dicita-citakan akan tercapai terkait erat dengan mutu guru dalam proses pembelajaran. Keberadaan guru dalam

satuan pendidikan yakni sekolah berada dalam pembinaan langsung oleh kepala sekolah. Pembinaan guru oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan dan pengembangan profesional guru terlebih dalam pembelajaran di kelas hendaknya dilakukan oleh kepala sekolah secara kontinu baik secara individual ataupun kelompok. Untuk mewujudkan pembinaan tersebut diharapkan kepala sekolah mempunyai kompetensi sebagai kepala sekolah.

Mengingat kompetensi kepala sekolah mengacu sebagai perbuatan atau kinerja rasional dan memiliki spesifikasi tertentu yang syarat dengan muatan akademik baik teoritik ataupun praktik, maka persyaratan akademik dan sertifikasi bagi kepala sekolah melalui pendidikan akademik dan profesional menjadi suatu keniscayaan yang harus dipenuhinya.

Kompetensi kepala sekolah yang dimiliki terutama kompetensi Profesional kepala sekolah dalam supervisi pendidikan menjadi upaya meningkatkan kompetensi guru yang profesional dalam pembelajaran akan berakibat tercapainya prestasi yang optimal.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Fakry Gaffar, Moh. 1987. *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*, Bandung: Fakultas Pasca Sarjana IKIP Bandung.
- Idochi A., Moh. 2004. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Kepmendikbud No.085/U/1994 Tanggal 14 april 1994, Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Kepala Sekolah.
- Lipham, James M., Rankin, Robb E., dan Hoeh Jr., James A. 1985. *The Principalship Concepts, Competencies and Cases*, New York and London: Longman.
- M. Chan, M & Tuti T Sam. 2005. *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi daerah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Madyo Eko Susilo. 2003. *Supervisi Pengajaran dalam Latar Budaya Jawa*, Sukoharjo: Univet Bantara Press.
- Mantja, W. 2005. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, Malang: Wineka Media,

- National Board for Profesional Teaching Standards.2002. Five Core Proposition, NBPTS Home Page accesed,31 Oktober.
- Oliva, Peter F. 1984. *Supervision For Today's Schools*, New York: second edition Longman Inc.
- PP. No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- PP. No.Tahun 1992 Tentang Pengangkatan Kepala Sekolah
- Sanusi, A dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung: laporan penelitian IKIP
- Suyanto, Dj.Jihan.2000. *Refleksi dan reformasi Pendidikan Indonesia memasuki Melinium III*, Yogyakarta: Adi Cita.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wiles, Jon dan Bondi Joseph.1983. *Principles of School Administration, The Real World of Leadership in Schools*, Toronto, London, Sydney: Charles E. Merrill Publishing Company.