

TADRIS

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Journal homepage: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Tadris>

Produk Supervisi Pendidikan

Vina Inayatul Matin¹, Amaliyah²

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: finainayatulmatin@gmail.com, dosen01610@unpam.ac.id

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis data tentang produk supervisi Pendidikan. Salah satu permasalahan dalam dunia Pendidikan yaitu kurangnya keberadaan pengawas di sekolah. Metode yang digunakan termasuk dalam jenis penelitian study literatur dan studi kepustakaan melalui jurnal online dan buku. Produk supervisi pada dasarnya memperbaiki kegiatan belajar dan mengajar. Sehingga program yang telah terlaksana dan dapat berhasil apabila peran supervisor memiliki keahlian dan cara kerja yang efisien dalam kerjasama dengan guru dan petugas pendidikan lainnya. Produk supervisi pada dasarnya memperbaiki kegiatan belajar dan mengajar. Sehingga program yang telah terlaksana dan dapat berhasil apabila peran supervisor memiliki keahlian dan cara kerja yang efisien dalam kerjasama dengan guru dan petugas pendidikan lainnya.

Keyword: Supervisi, Pendidikan, Produk

PENDAHULUAN

Penerapan supervisi pada lembaga pendidikan merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh para pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan program di sekolah diperlukan bimbingan dan koreksi oleh kepala sekolah agar pelaksanaan program tidak sekedar bersifat birokratis tetapi bersifat bimbingan teknis. Kepala sekolah mempunyai peranan penting sebagai pengawas yang mempunyai banyak segi, sehingga dituntut memiliki kemampuan pengawasan yang disertai dengan pengetahuan dan wawasan (Akib, 2020).

Membangun pembelajaran yang berkualitas tergantung pada metode pengajaran guru sekolah. Oleh karena itu diperlukan suatu metode pengajaran yang memadukan pengajaran dan pembinaan ke dalam metode pembelajarannya sehingga menjadi suatu produk atau sesuatu yang efektif bagi kemajuan siswa (Zulanda, 2019). Dalam kegiatan carapembelajaran seringkali guru melakukan kesalahan, oleh karena itu guru memerlukan binaan dan arahan dari dalam carapengajaran oleh karena itu guru/pegawai menjalankan

tugas bersamasebaik-baiknya disesuaikan bersamaarahan atau ketentuan-ketentuan yang telah di gariskan, untuk membenarkan cara belajar mengajar. kegiatan supervisi terhadap guru dalam pelaksanaannya secara pasif, tetapi diperlakukan pendekatan sebagai rekan kerja yang menerima gagasan pemikiran, pendapat serta pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta dilibatkan di dalam cara perbaikan Pendidikan (Rahman, 2021).

Kepala sekolah adalah seseorang pengawas yang memiliki peran dan pemahaman kompetensi atau kemampuan untuk mensupervisi disekolah. Pelaksanaan kegiatan supervisi dipandang perlu untuk membenarkan kinerja guru dalam cara pembelajaran. Peningkatan kinerja guru ditentukan oleh pembinaan dan arahan kepala sekolah, maka keberadaan kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya adalah Menangani kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban seorang guru. Sedangkan pelaksanaan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya adalah menerapkan arah Fungsi Supervisi melalui pelangkahan, pelaksanaan dan evaluasi, itu semua diharapkan untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai bersamatujuan yang ditetapkan (Akib, 2020).

Bersama adanya pembenahan evaluasi dapat tercipta seorang guru yang berkualitas dan berkompeten dalam cara pembelajaran disekolah. Seorang pengawas atau kepala sekolah hendaknya, memiliki potensi yang besar untuk mempengaruhi anggota didalamnya yakni, guru, staf pengajar lainnya serta masyarakat di wilayahnya supaya mereka secara aktif bekerja sama untuk meningkatkan mutu pendidikan di sebuah Lembaga pendidikan. Bersama untuk kian peran supervisi hendaknya memiliki Sikap supervisor menyajikan, menjelaskan, memahami, memecahkan masalah, dan penawaran dan masukan (Kurniati, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian study literatur dan studi kepustakaan melalui jurnal online dan buku. Langkah awal yang harus dilakukan untuk melakukan penelitian ini ialah dengan mengumpulkan sumber-sumber yang berkaitan dengan produk supervisi Pendidikan, setelah itu akan dikaji lebih luas lagi dengan temuan-temuan yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan di setiap sumber literatur yang ada, lalu menggabungkannya dengan temuan yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relatif singkat (Hasibuan & Malayu, 2007).

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan & Malayu, 2007). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam melaksanakan tugasnya, SDM dituntut mengaktualisasikan kemampuannya, baik daya fikir maupun daya fisik secara terintegrasi. Namun demikian, kedua kemampuan tersebut saja tidak cukup, melainkan harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (*Emotional Intellegence*). Manakala kita memandang dunia pekerjaan adalah sebagai suatu masyarakat, maka kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk mengenal dan memahami diri sendiri serta rekan kerja. Kecerdasan emosional memiliki keunggulan dibandingkan kecerdasan intelektual, jika dasar penentunya adalah keberhasilan hidup di tengah masyarakat.

SDM yang berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui proses, sehingga dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial. Terdapat tiga tuntutan terhadap SDM bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai *indigeneous* (Tilaar, 1998). Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan SDM.

Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Terdapat beberapa tujuan pengembangan SDM, di antaranya adalah: (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4)

meningkatkan status dan karier kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (6) meningkatkan moral-etis; dan (7) meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan penuturan Hasibuan, terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal (Hasibuan & Malayu, 2007). Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Dimilikinya kemampuan terhadap kelima domain tersebut merupakan modal utama bagi SDM dalam menghadapi masyarakat ilmu (*Knowledge Society*) yang dinamis. Asumsi yang mendasari pentingnya kelima domain tersebut adalah sebagai berikut.

a. Profesionalitas

Profesionalitas adalah tingkatan kualitas atau kemampuan yang dimiliki SDM dalam melaksanakan profesinya. Sedangkan profesionalisme adalah penyikapan terhadap profesi dan profesionalitas yang dimilikinya. SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan latihan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan teknik dan kemampuan konseptual dalam memberikan layanan formal sesuai dengan profesi dan keahliannya. Berdasarkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya tersebut, maka masyarakat akan mengakui dan menghargainya. Dengan kata lain, penghargaan dan pengakuan masyarakat bergantung kepada keprofesionalan SDM.

Pengakuan masyarakat terhadap suatu profesi bersifat merit, sehingga menuntut SDM yang berkualitas. SDM bidang pendidikan, mereka bekerja dalam suatu masyarakat profesional (*profesional community*) yang menuntut kejujuran profesional agar dapat

memberikan layanan profesi sesuai dengan harapan masyarakat. Namun demikian, kejujuran profesional perlu disikapi dengan upaya meningkatkan profesionalitas. Untuk itu, pengembangan SDM ke arah profesional merupakan langkah strategis.

SDM yang melaksanakan profesinya berlandaskan profesionalisme memiliki kemampuan untuk menyelaraskan kemampuan dirinya dengan visi dan misi lembaga. Artinya, SDM tersebut akan mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada dan mendayagunakannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasakan manfaat dan mengakui keberadaannya.

b. Daya Kompetitif

SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan. Apabila kita memandang bahwa melaksanakan tugas adalah suatu persaingan, maka SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang dapat berfikir kreatif dan produktif. SDM yang berfikir kreatif dapat bersaing dan dapat memunculkan kreasi-kreasi baru. Berfikir kreatif dilandasi dengan kemampuan berfikir eksponensial dan mengeksplorasi berbagai komponen secara tekun dan ulet hingga menghasilkan suatu inovasi. SDM yang inovatif tidak hanya terbatas pada kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, melainkan kemampuan mencari dan menggunakan cara baru dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Sikap tekun dan ulet dalam melaksanakan tugas hanya dapat menghasilkan prestasi temporer, sedangkan tekun dan ulet dalam berfikir kreatif akan menghasilkan prestasi berkelanjutan.

Salah satu sifat SDM yang inovatif adalah mereka yang tidak merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan dan dihasilkannya, melainkan merasa penasaran atas kinerjanya. SDM yang inovatif hanya dapat dihasilkan melalui proses pengembangan kemampuan berfikir kreatif (*creative thinking*). Artinya, SDM yang memiliki daya kompetitif harus memiliki kecerdasan intelektual agar dapat memiliki banyak alternatif dalam memilih dan menentukan strategi yang tepat.

c. Kompetensi fungsional

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan profesinya. Sebenarnya kompetensi tersebut merupakan suatu sistem pengetahuan yang terdiri atas pengetahuan konseptual, pengetahuan teknik, pengetahuan menyeleksi, dan pengetahuan memanfaatkan. Apabila seluruh pengetahuan tersebut diaktualisasikan secara simultan, maka manfaatnya dapat dirasakan baik oleh yang bersangkutan maupun oleh masyarakat.

Kompetensi pada tiga tataran pertama, yaitu kemampuan: konseptual, teknik, dan memutuskan merupakan kompetensi potensial. Sedangkan kompetensi pada tataran aplikasi tepat waktu dan tepat sasaran, itulah kompetensi fungsional. Kompetensi fungsional akan menunjukkan efektivitasnya manakala SDM memiliki motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan erat dengan etos kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berasal dari rekan kerja, lembaga, dan masyarakat.

SDM yang memiliki kompetensi fungsional adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam mendayagunakan potensi diri (kompetensi potensial) yang disumbangkan (kemampuan mengaplikasikan secara tepat) dalam melaksanakan tugas atau profesinya. Untuk itu, pengembangan SDM bidang pendidikan dengan memberikan motivasi merupakan salah satu strategi yang dapat dipilih. Motivasi tersebut mungkin berupa posisi atau salary. Pengembangan SDM selain meningkatkan kemampuan profesional juga meningkatkan posisi dan pendapatan.

d. Keunggulan partisipatif

SDM unggul adalah SDM berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Mereka dapat mengembangkan potensi diri dan sumber daya lainnya seoptimal mungkin. Dengan kemampuannya tersebut, SDM yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa dan negara. Mereka yang memiliki keunggulan dapat *survive* dalam kehidupan yang kompetitif, karena mereka memiliki banyak pilihan dan kecerdasan untuk mengambil keputusan yang tepat. Terdapat dua jenis SDM unggul, yaitu: keunggulan individualistik dan keunggulan partisipatoris.

SDM unggul secara individualistik adalah mereka yang memanfaatkan kemampuan dirinya untuk kepentingan pribadi. Hal ini sangat berbahaya, karena SDM yang unggul individualistik dapat melahirkan manusia tipe *homo homini lupus*. Sedangkan SDM unggul secara partisipatoris adalah mereka yang memiliki keunggulan dalam mengembangkan potensi diri untuk ikut berpartisipasi dalam kehidupan, baik yang bersifat kompetitif maupun kooperatif dan solidaritas sosial. Dengan demikian, pengembangan SDM bidang pendidikan adalah upaya peningkatan kualitas SDM yang unggul partisipatoris. Untuk itu, sangat penting kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dikembangkan secara terintegratif, karena akan menjadi kekuatan sinergis dalam melaksanakan tugas.

e. Kerja Sama

Kemampuan kerja sama (*teamwork*) sangat penting di era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan potensial bagi suatu organisasi atau institusi. Sesungguhnya, era globalisasi bersifat potensial yang menuntut kemampuan menyeleksi dan mendayagunakannya agar teraktualisasikan hingga bernilai guna. Salah satu upaya mengatualisasikan potensi tersebut adalah melalui kerja sama. Namun demikian, aspek penting dalam proses seleksi dan memanfaatkan potensi tersebut adalah kemampuan menyelaraskannya dengan nilai-nilai indigeneous. Pada tataran praktis operasional, SDM yang memiliki nilai-nilai indigeneous tersebut adalah memahami visi dan misi lembaga, serta merefleksikannya dalam pelaksanaan tugas.

SDM yang memiliki kemampuan kerja sama harus diimbangi dengan kemampuan untuk mengembangkan jaringan-jaringan kerja sama (*network*). Pentingnya jaringan kerja sama dan kerja sama menjadi katalisator bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Kemampuan yang dibutuhkan dalam kerja sama adalah mengembangkan kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan diri dengan kemampuan mitra kerja terhadap orientasi kerja sama. Untuk itu, pengembangan pada aspek dedikasi, disiplin, dan kejujuran sangat mutlak dalam suatu kerja sama, termasuk jujur terhadap kemampuan diri. Pentingnya sikap jujur dalam suatu kerja sama dikemukakan Fukuyama, tanpa kejujuran tidak mungkin seseorang dapat melakukan bekerja sama dengan baik (Fukuyama, 1996). Pengembangan SDM bidang pendidikan pada domain ini adalah peningkatan kemampuan mencari jaringan kerja sama dan melaksanakan kerja sama dengan berlandaskan kepada dedikasi, disiplin, dan jujur serta moral-etis. Dengan demikian, SDM memiliki jati diri sesuai dengan visi dan misi lembaga.

Menurut Gouzali dalam Kadarisman, pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa manfaat yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi; dan manfaat sumber daya manusia bagi personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan. Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi, yaitu: 1) organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang; 2) organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan; 3) organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan; 4) program organisasi tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya; 5) organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok; 6) mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru; 7) biaya produksi yang

dikeluarkan lebih efisien; dan 8) organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (Kadarisman, 2017).

Sedangkan manfaat pengembangan sumber daya manusia untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan, yaitu: 1) memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual; 2) membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi; 3) menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati; 4) menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi; 5) memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal; 6) membuat kebijakan, aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan; 7) memperbaiki moral; 8) membangun kepaduan gerak; 9) menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi; dan 10) membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup (Kadarisman, 2017).

Selain manfaat, pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan. Sikula dalam Kadarisman menyebutkan delapan tujuan pengembangan sumber daya manusia, meliputi: *productivity* (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi); *quality* (meningkatkan kualitas produksi); *human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia); *moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab); *indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung); *health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik); *obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai); dan *personal growth* (pertumbuhan kemampuan personal secara individual pegawai) (Kadarisman, 2017).

Pengembangan SDM sangat diperlukan untuk dilakukan secara berkesinambungan dan terencana. Agar proses pengembangan dapat terlaksana dengan baik maka perlu ditetapkan suatu *planning* yang matang terkait pengembangan SDM. Program pengembangan SDM hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

2. Perlunya Supervisi Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, supervisi memainkan

peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas guru dan kemampuan mereka dalam mengajar. Supervisi bukan hanya sekadar kontrol, tetapi juga suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik.

Perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan sosial ekonomi masyarakat dapat lebih memperluas variasi pendekatan peningkatan kapasitas guru. Secara umum supervisi dilakukan oleh supervisor dengan melakukan kunjungan kelas. Supervisi memeriksa persiapan guru mengajar yang dibuat oleh guru. Selanjutnya, mengamati mengajar dan mencatat segala sesuatu berkenaan dengan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Hasil pengamatan tersebut dibicarakan dengan guru, supervisor memberikan komentar kepada guru tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan. Pendekatan supervisi yang demikian tidak selalu dilakukan secara utuh. Sering supervisi dilakukan hanya sampai pada tahap memeriksa rencana pembelajaran atau mengamati pelaksanaan pembelajaran guru di kelas. Seharusnya supervisi dilakukan dalam rangka menjamin pembelajaran yang berkualitas. Artinya, bahwa keberhasilan supervisi diukur dari peningkatan prestasi belajar siswa. Semakin tinggi kinerja guru, semakin tinggi prestasi belajar siswa. Karena itu untuk menghasilkan kinerja guru yang tinggi diperlukan supervisi pengajaran yang efektif (Sabandi, 2013).

Pengembangan kemampuan profesional guru merupakan pengembangan sumber daya manusia yang perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pengawas, berbagai kegiatan secara terus menerus dan dinamis membutuhkan modifikasi yang membantu para guru agar mampu menghadapi tuntutan perkembangan kebutuhan individu, sekolah dan masyarakat. Pengembangan profesional guru secara rutin dan berkesinambungan dilakukan oleh kepala sekolah dibantu oleh para pengawas. Kepala sekolah memberikan masukan kepada pengawas tentang apa-apa yang ditemukan dalam pelaksanaan supervisi. Pengawas sebagai supervisor harus berusaha memberikan binaan dan bantuan kepada kepala sekolah, khususnya guru dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya. Pengawas/penilik bertanggungjawab pada keseluruhan dari supervisi sekolah yang berada di wilayahnya. Sejalan dengan tugas tersebut didalam petunjuk pelaksanaan pembinaan profesional dari Dirjen Dikdasmen bahwa tugas pengawas sebagai pembina lapangan bertugas memberikan pelayanan profesional bagi guru-guru dan kepala sekolah.

Supervisi sangat penting dalam pengembangan SDM karena:

- a. Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Supervisi membantu meningkatkan kualitas pengajaran dengan cara menilai kualitas pembelajaran yang dilakukan guru dan memberikan bimbingan untuk perbaikan.
- b. Meningkatkan Profesionalitas Guru: Supervisi membantu meningkatkan profesionalitas guru dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan yang terencana dan bertahap.
- c. Meningkatkan Situasi Belajar Mengajar: Supervisi membantu meningkatkan situasi belajar mengajar dengan cara memberikan bimbingan dan pengawasan yang efektif.

3. Hal Yang Harus Ditingkatkan Dan Dikembangkan Dalam Pengembangan SDM Pendidikan

Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan. Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, yaitu adanya unsur pendidikan, adanya unsur belajar, dan perkembangan. Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi antara individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur perkembangan dimaksudkan sebagai proses gradual dalam perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Pengembangan SDM difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Peningkatan ketahanan dan kompetensi ini di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan. Bila dikaitkan dengan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam Pembangunan. Program semacam ini harus dilaksanakan dengan disesuaikan dengan keperluan dan usaha yang mengarah kepada

antisipasi berbagai perubahan yang terjadi, baik di masa kini maupun yang akan datang.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, pembangunan pada hakikatnya adalah proses pelaksanaan perubahan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kesejahteraan mengacu pada pemenuhan kebutuhan hidup dasar masyarakat, baik materiil, mental, maupun spiritual. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat keterampilan, termasuk kreativitas, dan semangat kerja pengembang. Oleh karena itu, proses perubahan yang diperlukan melalui pembangunan di satu sisi harus mengarah pada perbaikan menyeluruh dan seimbang di segala bidang, dan di sisi lain mengarah pada inisiatif-inisiatif yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan Upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Karena SDM berkualitas adalah keluaran sistem pendidikan, proses pendidikan harusnya menjadikan kreatifitas, penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS, serta moralitas sebagai acuan dasar. Agar pendidikan menghasilkan keluaran, yaitu SDM yang berkualitas, kurikulum seharusnya tidak terlalu sarat dengan mata-mata ajaran. Isi kurikulum perlu dibatasi pada kompetensi atau persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang untuk diakui telah menyelesaikan suatu jenjang pendidikan tertentu. Kompetensi minimal ini dikaitkan dengan dua kepentingan, yaitu untuk menjalani hidup dimasyarakat dan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang berikutnya. Dengan demikian, tersedia waktu yang memadai untuk penerapan model-model pembelajaran memungkinkan siswa menguasai dan mampu mengembangkan isi mata ajaran (berkait dengan IPTEKS), dan mengembangkan kreatifitas dan moralitas. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan adalah suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, beberapa hal harus ditingkatkan dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas SDM dan kemampuan guru dalam mengajar.

Dalam pengembangan SDM pendidikan, beberapa hal harus ditingkatkan dan dikembangkan, seperti kualifikasi akademik, kompetensi, motivasi, kerjasama, pelatihan, pembinaan, recruitment, keunggulan partisipatif, dan domain SDM.

a. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademik adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Guru harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang mereka ajarkan. Misalnya, guru yang mengajar di tingkat SMP/MTS harus memiliki kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).

b. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Misalnya, guru yang mengajar matematika harus memiliki kompetensi matematika yang baik.

c. Motivasi

Motivasi adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Motivasi dapat berupa posisi atau jabatan, serta meningkatkan pendapatan.

d. Kerjasama

Kerjasama adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Guru harus memiliki kemampuan kerjasama yang baik untuk mengembangkan jaringan - jaringan kerjasama (network) dengan mitra kerja lainnya. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar dan meningkatkan kualitas Pendidikan.

e. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru. Dengan demikian, guru akan lebih siap mengajar dan mengembangkan kemampuan mereka untuk mengajar.

f. Pembinaan

Pembinaan adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Pembinaan dapat dilakukan dengan cara mengatur serta membina para guru yang menjadi subsistem organisasi. Pembinaan juga dapat membantu meningkatkan kemampuan

guru dalam mengajar, serta meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya mengikuti aturan dan SOP yang berlaku di sekolah.

g. Recruitment

Recruitment adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Recruitment dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan klasifikasi kebutuhan sekolah dengan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dengan demikian, guru yang dipilih akan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan dapat meningkatkan kualitas Pendidikan.

h. Keunggulan Partisipatif

Keunggulan partisipatif adalah suatu hal yang penting dalam pengembangan SDM. Guru yang memiliki kemampuan keunggulan partisipatif dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa, dan negara. Mereka yang memiliki keunggulan dapat survive dalam kehidupan yang kompetitif, karena mereka memiliki banyak pilihan dan kecerdasan untuk mengambil keputusan yang tepat.

i. Domain SDM

Domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM untuk bidang pendidikan adalah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Melalui pendidikan dan pelatihan, seseorang akan terlatih semakin cerdas, kreatif, serta memiliki ide-ide cemerlang, keterampilan semakin professional dan kemampuan fisik semakin baik.

KESIMPULAN

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Dimilikinya kemampuan terhadap kelima domain tersebut merupakan modal utama bagi SDM dalam menghadapi masyarakat ilmu (*Knowledge Society*) yang dinamis.

Supervisi sangat penting dalam pengembangan SDM karena: 1) Meningkatkan kualitas pengajaran, 2) Meningkatkan profesionalitas guru, dan 3) Meningkatkan situasi belajar mengajar. Dalam pengembangan SDM pendidikan, beberapa hal harus ditingkatkan dan dikembangkan, seperti kualifikasi akademik, kompetensi, motivasi, kerjasama, pelatihan, pembinaan, recruitment, keunggulan partisipatif, dan domain SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Rahman, A. (2021). Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 12(2), 1–16.

- Akhmad, R. A., & Ma'ruf, I. (2023). PELAKSAANAAN PRODUK SUPERVISI PENDIDIKAN: STUDI KASUS DI SMP MUHAMMADIYAH 14 SAMBI KABUPATEN BOYOLALI. *Journal of Scientech Research and Development*, 5(1), 316-326.
- Akib, K. (2020). Fungsi Supervisi Dalam Meningkatkan Efektivitas Cara Belajar Mengajar Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Kecamatan Poso Kota Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*. 45-66.
- Fidyari, F. (2019). *Perlunya Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Guru*.
- Fukuyama, F. (1996). *Trust The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Penguin Books
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan. *Intelegensia : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 19-27.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarat: Bumi Aksara
- Kurniati. (2020). Pendekatan Supervisi Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 52.
- Kurniawan, B. (2020). Pengembangan SDM Dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 4(2), 105-125.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo), 5.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII(2), 1–9.
- Tilaar, H.A.R. (1998). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia
- Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).
- Zulanda, E. (2019). *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah*. *Osf.Io*.