



**Program Pembinaan Mutu Guru Oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah
(UPTD) Pendidikan Kecamatan Kota Ternate Utara 2022**

Oleh

Mohtar Kamisi¹ Rustam Hasim²

^{1,2}. Dosen Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Universitas Khairun

E-mail. hasyimrustam7@gmail.com,

Abstract

This research discusses the Teacher Quality Development Program by the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of North Ternate City District Education 2022. The purpose of this study is to analyze the development of educational unit supervisors including professional development and career development. Professional development is directed at improving and developing professional abilities so that they can carry out supervisory functions, both academic supervision and managerial supervision.

The method used in this study is a qualitative method that is descriptive of how the implementation of the teacher quality development program by the regional technical implementation unit (UPTD) of North Ternate City Education District 2022. The research site was carried out at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of North Ternate City District Education 2022 from October to November 2022. Data collection techniques used observation, questionnaires, and documentation. The data analysis techniques include; data reduction, data presentation and conclusion.

The results of this study found several things; (1). The supervisor of the education unit is appointed with the task of conducting guidance and supervision of education in the educational unit or school that is under his supervision. Supervision of educational units includes academic supervision and managerial supervision. (2). Academic supervision aims to assist or foster teachers in improving the quality of the learning process in order to obtain more optimal student learning outcomes. Meanwhile, managerial oversight aims to assist and foster school principals in their efforts to improve the quality of education through optimizing school performance. In carrying out their duties and responsibilities as supervisors of educational units/schools, basic skills are required as professional supervisors.

Keywords: Superintendent, Quality, Principal, Teachers and Students.

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Program Pembinaan Mutu Guru Oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kecamatan Kota Ternate Utara 2022. Tujuan penelitian ini menganalisis tentang pembinaan pengawas satuan pendidikan mencakup pembinaan profesi dan pembinaan karir. Pembinaan profesi diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan

profesionalnya agar dapat melaksanakan fungsi kepengawasan baik pengawasan akademik maupun pengawasan manajerial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif yaitu mendeskriptifkan tentang bagaimana pelaksanaan program pembinaan mutu guru oleh unit pelaksana teknis daerah (UPTD) pendidikan Kecamatan Kota Ternate Utara 2022. Tempat penelitian dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kecamatan Kota Ternate Utara 2022 pada bulan Oktober sampai Nopember 2022. Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Adapun tehnik analisis data meliputi; reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menemukan beberapa hal; (1). Pengawas satuan pendidikan diangkat dengan tugas melakukan pembinaan dan pengawasan pendidikan pada satuan pendidikan atau sekolah yang menjadi binaannya. Pengawasan satuan pendidikan meliputi pengawasan akademik dan pengawasan manajerial. (2). Pengawasan akademik bertujuan membantu atau membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran agar diperoleh hasil belajar siswa yang lebih optimal. Sedangkan pengawasan manajerial bertujuan membantu dan membina kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan melalui optimalisasi kinerja sekolah. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas satuan pendidikan/sekolah, diperlukan kemampuan-kemampuan dasar yang dipersyaratkan sebagai pengawas profesional.

Kata Kunci: Pengawas, Mutu, Kepala Sekolah, Guru dan Siswa.

PENDAHULUAN

Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional pengawas satuan pendidikan harus terus dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas satuan pendidikan. Pembinaan menjadi tanggung jawab Kepala Dinas Pendidikan Kota Ternate. Oleh sebab itu, kompetensi pengawas sekolah perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Tanpa memiliki kompetensi profesional dalam hal kepengawasan, para pengawas akan sulit meningkatkan kinerjanya sehingga langsung maupun tidak langsung tidak akan berdampak terhadap mutu kinerja sekolah atau satuan pendidikan yang dibinanya.

Dari fakta tersebut, dinas pendidikan sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dan bertanggungjawab untuk mengupayakan dalam meningkatkan pengadaan tenaga guru disekolah-sekolah di Kota Ternate. Begitu pula halnya dengan berbagai macam keterampilan dan keahlian serta jumlahnya masing-masing perlu direncanakan. Dengan demikian para menejer pendidikan tinggal menerima rincian kebutuhan tenaga guru pada daerahnya masing-masing. Yang menjadi masalah ialah sudah sejauhmana lembaga dinas pendidikan melakukan pemetaan guna melacak sebaran dan sediaan guru. Lagipula tenaga-tenaga pendidik belum banyak yang memenuhi syarat kompetensinya untuk disertifikasi karena terhalang kualifikasi akademik yang dimiliki.

Hasil pemetaan ini akan memberi masukan apakah persebaran guru dalam satu wilayah telah cukup profesional dan apakah ketersediaan guru pada satu

sekolah sangat kurang, memadai atau berlebihan. Hal ini sebagaimana dikemukakan Gufran Ali Ibrahim (2002:12), bahwa informasi mengenai proporsionalitas ketersebaran dari hasil pemetaan ini terutama terkait fakta mengenai ketimpangan sediaan guru yang ada di Kota Ternate. Sedangkan informasi tentang ketersediaan guru mata pelajaran dapat diletakan dalam pengertian rasio kecukupan sediaan guru pada sebuah sekolah.

Kota Ternate sebagai salah satu Kota Madya yang pernah dijadikan daerahpercontohan dan barometer pendidikan di propinsi Maluku Utara, sudah sewajarnya dianggap memiliki pengalaman lebih baik dalam melaksanakan pembangunan dalam bidang pendidikan, dibandingkan dengan kabupaten lainnya di propinsi Maluku Utara. Menurut hasil surveydinas pendidikanKota Ternate tahun 2013 jumlah sekolah dasar negeri dikota Ternate 83 buah bangunan yang terdiri dari 933 tenaga guru sekolah dasar dan18814 orang siswa, sekolah lanjutan tingkat pertama 13 gedung yang terdiri dari 476 jumlah tenaga pengajar dan 6540 orang siswa, sekolah menengah umum negeri 13 gedung sekolah terdiri dari 633 tenaga guru dan 5936 orang siswa, sementara gedung sekolah pada sekolah menengah kejuruan yaitu 4 buah gedung sekolah yang terdiri dari 211 orang tenaga pengajar dan 2777 orang siswa. (Kota Ternate dalam angka 2013:9). Semestinya dengan adanya sumberdaya manusia yang dimiliki baik guru maupun sarana dan prasaran dapat meningkatkan kualitas lulusan yang lebih baik bila dibandingkan kabupaten-kabupaten lainnya di wilayah Maluku Utara.

Menyadari betapa pentingnya peningkatan kualitas pendidikan, pemerintah Kota Ternate telah melakukan berbagai upaya. Termasuk di antaranya mengeluarkan surat keputusan walikota dalam rangka menata sistem perencanaan tentang rincian tugas pada Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate meliputi: susunan organisasi, kepala dinas, bagian tata usaha, bagian umum, bagian kepegawaian, bagian perencanaan dan evaluasi, sub dinas pendidikan dasar dan taman kanak-kanak, sub dinas menengah, umum, dan kejuruan, cabang-cabang dinas dan unit pelaksanaan teknis diknas. Sehingga diharapkan program-program pendidikan yang dihasilkan oleh sistem perencanaan tersebut berhasil membawa masyarakat meraih tujuan-tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Untuk mewujudkan program tersebut Walikota Ternate membuat PerdaNo 32 Tahun 2004 tentang efektivitas implementasi rencana pembangunan bidang pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Ternate maka perlu didukung oleh: (1) adanya kebijakan yang menjamin hak dan kewajiban setiap lembaga satuan pendidikan dalam menggali, merumuskan kebutuhan dan melaksanakan aktivitas dalam memenuhi kebutuhannya; (2) keterpaduan visi dan misi program di antara program-program bidang lainnya di lingkungan pemerintahan daerah; (3) keterpaduan sistem informasi yang melembaga dalam masyarakat dalam bentuk *youth coalitions* atau semacamnya; (4) upaya penguatan kemampuan para perencana, pengelola dan evaluator pendidikan untuk dapat melaksanakan rencana dengan efektif; (4) akuntabilitas program yang terukur tanpa syarat, dan (6) lembaga-lembaga yang menjadi mitra kerja dalam pelaksanaan program-program yang dirumuskan dalam rencana yang bersangkutantersebut.(Kota Ternate dalam angka 2013:12).

Keenam kondisi tersebut akan akan berjalan dengan baik apabila para perencana dan pengelola pendidikan: (1) dapat mengetahui dan memahami kebutuhan, keinginan dan harapannya dalam bidang pembangunan pendidikan; (2) mempunyai kesempatan dan keleluasaan untuk memutuskan keinginan, kebutuhan dan harapannya; (3) memahami visi, misi, prinsip, dan tujuan program-program pendidikan yang direncanakan; (4) mengetahui tugas pokok dan perannya; (5) mempunyai penggerak baik bersifat individual maupun kelembagaan; (6) diberi kepercayaan dan kesempatan untuk melaksanakan program-program bahwa mereka mempunyai potensi dan kemampuan.

Menganalisis kebutuhan tenaga guru dilingkungan dinas pendidikan nasional kota Ternate tentunya tidak terlepas dari bagaimana pengelolaan bagian dari administrasi atau sebaliknya. Analisis yang baik adalah yang tidak jauh menyimpang dari konsep, dan sesuai dengan objek yang ditanganinya serta tempat organisasi itu berbeda. Dalam hubungannya dengan kebutuhan (fisik, keamanan, sosial, penghargaan, akuntabilitas diri artinya setiap objek membutuhkan cara tersendiri untuk menanganinya, organisasi memiliki situasi dan kondisi yang berbeda yang membutuhkan penyesuaian. Dalam kontek ini penulis sependapat dengan apa yang di sampaikan oleh Gufran Ali Ibrahim (2002:17), mengatakan bahwa Dinas seharusnya bukan sekedar kantor urusan sekolah apalagi hanya merupakan kantor urusan bangun-mebangun gedung sekolah, tetapi harus menjadi pusat pengelolaan dan peningkatan mutu pembelajaran melalui program peningkatan isi belajar, atmosfer pembelajaran dan manajemen persekolahan yang berorientasi mutu.

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana manajemen supervisi pengawas dalam meningkatkan kualitas guru dan siswa pada pelaksanaan pebelajaran dilingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate. Selain itu juga dilihat dari kinerja pengawas dalam peningkatan mutu pendidikan dilingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate dan pelaksanaannya dalam mengelola sumber daya pendidikan disekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik untuk dapat menggambarkan secara alami, lengkap, mendalam dan utuh mengenai pokok persoalan. Pendekatan kualitatif yang digunakan dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan penafsiran yang mendalam mengenai (efektifitas kinerja manajemen supervisi oleh pengawas dalam penyelenggaraan supervisi disekolah), sesuai dengan realias yang ada dilapangan, oleh karean itu pengumpulan data berdasarkan situasi yang wajar, langsung, dan apa adanya.

Lokasi Penelitian

Lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate merupakan tempat penelitian. Pertimbangan memilih Dinas Pendidikan Kota Ternate ini disampaing alasan waktu dan sumber daya yang tersedia. Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate tersebut dijadikan lokasi penelitian atas dasar pertimbangan antara lain

dari segi kualitas, lokasi, dan persetasi para pengawas di Dinas Pendidikan Nasional Kota Ternate. Dari 6 orang pengawas yang berprestasi, maka 1 yang dipilih sebagai subjek penelitian. Pengawas tersebut mendapat penghargaan dari Menteri Pendidikan Nasional sebagai pengawas berprestasi. Penelitian ini di mulai pada bulan Nopember 2022 sampai dengan Desember 2022.

Sumber Data

Yang di maksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat di peroleh (Suharsimi Arikunto 2010:172). Jonathan Sarwono (2006: 201), jenis data di bagi menjadi dua bagian diantaranya: (1). Data Primer. Yang di maksud dengan data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama melalui prosedur yang dipergunakan dalam pengumpulan data, di tetapkan sebagai informen atau narasumber. Tentang fenomena supervisi pengawas. Dan yang menjadi informan atau narasumber, maka yang menjadi subyek penelitian yaitu Pengawas sekolah, obyek penelitian manajemen supervisi, dan responden Kepala Dinas, Kasubdin Dikdasmen, Kasubdin Ketenagaan, Pengawas sekolah, Kepala Sekolah, Wakasek Kurikulum, Guru, dan Komite sekolah. (2).Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dengan cara mengambil data yang ada ataukah akan diusahakan data langsung dari individu-individu yang diselediki dan sudah diolah, berupa tulisan-tulisan yang telah diterbitkan seperti dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan penelitian. (Margono, 2011:23).

Teknik Pengumpulan Data

Norman Denzin & Vonna Lincoln (2010: 18-19), bahwa peneliti memiliki beberapa metode pengumpuln data yang meliputi, dokumentasi, observasi, dan wawancara. (1). Dokumentasi. Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan masalah penelitian. Peneliti memegang catatan harian, sejarah kehidupan ceritra, beografi, peraturan, kebijakan, dan dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa, untuk mencatat hal-hal yang bersifat bebas atau belum ditentukan dalam daftar peneliti. Menurut Sugiyono (2010:326) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Metode dokumentasi mempunyai keuntungannya adalah memperoleh data otentik yang lebih obyektif untuk mendukung sebagai pelengkap dari angket dan wawancara. Di samping itu dokumentasi menggunakan bahan ini tidak meminta biaya, dan memerlukan waktu untuk mempelajari atau lebih efisien (Nasution:2011). (2).Observasi. Dalam penelitian ini peneliti mengobservasi tentang supervisi yang di lakukan pengawas sekolah dalam melakukan supervisi kelas, dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru dalam proses pembelajaran. Peneliti menggunakan teknik observasi (pengamatan) partisipatif, dimana peneliti sambil melakukan pengamatan, sekaligus ikut terlibat melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data. Observasi dilakukan dengan terjun langsung kelapangan secara aktif untuk memperoleh gambaran dan keterangan secara riil mengenai sikap dan prilaku instrumen. (3). Wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua

pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Hamid Darmadi (2011:158) wawancara adalah pengadministrasian angket secara lisan dan langsung terhadap masing-masing anggota sample.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Untuk mengecek keabsahan data maka dilakukan beberapa hal, Miles & Huberman (1992: 16), mencakup empat alur kegiatan yang secara bersamaan, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisa data yang akan dilakukan peneliti berproses sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, terjun kelapangan hingga penulisan hasil penelitian. Analisa data menurut Janice McDrury (Collaborative Group Analysis of Data, 1999) dalam Lexy J. Moleong, (2012:248) bahwa peneliti harus mempelajari data mengemukakan proses, dan komponen-komponen yang ada dalam satu analisa data berupa kata-kata kunci, model agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Program Peningkatan Kualitas Sumberdaya Pengawas

Pembinaan pengawas satuan pendidikan mencakup pembinaan profesi dan pembinaan karir. Pembinaan profesi diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan baik pengawasan akademik maupun pengawasan manajerial. Sedangkan pembinaan karir pengawas diarahkan untuk meningkatkan pangkat dan jabatan fungsionalnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bersamaan dengan itu, apabila pemangku kepentingan tidak memahami posisi dan peran strategis pengawas sekolah (sebagai pejabat fungsional yang dihitung angka kreditnya) secara benar, maka ada beberapa masalah yang ditimbulkan, diantaranya adalah (1) pembinaan kurang mendapat tanggapan positif dari pendidik dan tenaga kependidikan; (2) kehadiran pengawas sekolah hanya merepotkan atau mencari-cari kesalahan guru; (3) jabatan pengawas sekolah masih dijadikan peralihan jabatan structural sebelumnya sehingga jabatan ini hanyalah untuk penunda masa pensiun.

Tujuan umum dari pembinaan dan pengembangan karir pengawas satuan pendidikan/sekolah adalah meningkatnya kemampuan dan karir pengawas sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas satuan pendidikan/sekolah yang profesional. Tujuan tersebut mengimplikasikan pentingnya pembinaan kualifikasi, kompetensi dan peningkatan karir pengawas sebagai jabatan fungsional. Kualifikasi dan kompetensi profesional diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan hasil kerjanya. Sedangkan pengembangan karir diharapkan berdampak terhadap kesejahteraannya.

Jadi, program tahunan berlaku untuk suatu kota atau kabupaten dan menjadi pedoman untuk menyusun program semesteran. Program semesteran

adalah program masing-masing pengawas sekolah untuk sekolah yang menjadi tanggungjawabnya. Selain itu komitmen dinas pendidikan terhadap pentingnya peran pengawas dalam meningkatkan mutu pendidikan terkesan kurang optimal, sehingga program pembinaan bagi para pengawas belum menjadi prioritas. Pada sisi lain, hasil kerja yang dicapai para pengawas dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya belum begitu signifikan terhadap kemajuan-kemajuan sekolah binaannya. Oleh karena itu, posisi, peran dan eksistensi pengawas kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan guru dan kepala sekolah.

Dari jawaban responden di atas, berbagai pertanyaan tentang bagaimana dengan kondisi pengawas di Kota Ternate saat ini? Dari sudut pandang guru, berdasarkan diskusi oleh beberapa guru SMKN di Kota Ternate, keadaan pengawas sekolah SMKN di Kota Ternate dapat digambarkan sebagai berikut : (1) pengawas sekolah kurang memberdayakan kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan standar pengelolaan sekolah; (2) pengawas sekolah kurang termotivasi mengembangkan diri sehingga harapan guru untuk mempertajam kemampuannya tidak terpenuhi dan masalah-masalah yang dihadapi guru tidak terselesaikan; (3) pengawas sekolah kurang melakukan pembinaan dalam menerapkan standar proses sehingga kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pembelajaran kurang optimal; (4) pengawas sekolah kurang mengoptimalkan forum MGMP untuk memberdayakan kemampuan guru; (5) tidak meratanya frekuensi kunjungan pengawas sekolah di setiap sekolah; (6) masih adanya pengawas sekolah yang tidak membimbing guru suatu mata pelajaran; (7) pengawas sekolah sering kali membatalkan pertemuan yang telah direncanakan dan; (8) kunjungan pengawas sekolah masih cenderung bersifat inspeksi dan Mendikte.



B. Pengawas yang mengikuti pendidikan dan latihan harus memenuhi kriteria

Tujuan umum pembinaan dan pengembangan karir pengawas satuan pendidikan sebagaimana dikemukakan di atas perlu dijabarkan lebih lanjut menjadi tujuan-tujuan yang lebih khusus agar memudahkan dalam menetapkan

program pembinaan. Adapun tujuan khusus pembinaan pengawas satuan pendidikan adalah agar para pengawas satuan pendidikan/sekolah:

1. Mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial pada satuan pendidikan yang dibinanya.
2. Meningkatkan kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sehingga dapat mempertinggi kinerjanya.
3. Mampu bekerjasama dengan guru, kepala sekolah, staf sekolah dan komite sekolah dalam meningkatkan kinerja satuan pendidikan/sekolah binaannya.
4. Mampu melakukan berbagai inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah binaannya.
5. Berjalannya jenjang karir jabatan pengawas melalui angka kredit jabatan fungsional.
6. Hasil yang diharapkan dari pembinaan dan pengembangan karir pengawas satuan pendidikan/sekolah adalah diperolehnya pengawas yang profesional sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah binaannya.

Keberhasilannya pembinaan dan pengembangan karir pengawas satuan pendidikan/sekolah harus terlihat dalam indikator-indikator sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualifikasi pengawas minimal berpendidikan sarjana (SI) terutama bagi pengawas yang berpendidikan Diploma.
2. Meningkatnya motivasi kerja para pengawas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas profesional.
3. Meningkatnya kinerja dan hasil kerja pengawas yang ditunjukkan oleh kemajuan-kemajuan mutu pendidikan pada sekolah binaannya.
4. Meningkatnya pangkat dan jabatan pengawas setelah memenuhi angka kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta kesejahteraan materil dan non-material sesuai dengan jabatan dan prestasi yang dicapainya.
5. Meningkatnya citra positif para pengawas satuan pendidikan dikalangan stakeholder sekolah.

Meningkatnya kemauan pengawas untuk studi lanjut dan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sebagai pengawas profesional.

Perencanaan supervisi, kemudian disebut program kerja pengawas sekolah terdiri dari program tahunan dan program semester. Program tahunan dibuat oleh sekelompok pengawas sekolah yang diberi tugas oleh koordinator pengawas sekolah. Program semesteran dibuat oleh masing-masing pengawas sekolah untuk ruang lingkup kerja satuan pendidikan yang dibinanya. Program semesteran ini disusun berdasarkan program tahunan.

Dari jawaban responden di atas, bahwa gambaran kondisi pengawas sekolah di Dinas Pendidikan Kota Ternate sebagaimana dipaparkan diatas diduga karena pengawas sekolah kurang menyadari dan memahami posisi dan peran strategis yang dimilikinya. Dugaan ini didasari oleh beberapa teori yang dikemukakan oleh : (1) Arikunto (2004), yang menyatakan bahwa fungsi pengawasan ada tiga, yaitu (a) meningkatkan mutu pembelajaran (b) pemicu atau

penggerak terjadinya perubahan unsur-unsur yang berkaitan dengan pembelajaran dan; (c) membina dan membimbing; (2) Garmston, Lipton dan Kaiser (1998) sebagaimana dikutip Peplinski (2009 : 26), menyatakan bahwa ada tiga fungsi pengawasan yaitu (a) memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran; (b) menumbuh kembangkan potensi pendidik dan; (c) memperbaiki dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Lemahnya pembinaan para pengawas diduga berkaitan dengan sumberdaya yang terbatas pada setiap dinas pendidikan, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan maupun sumber daya informasi.



C. Manajemen sekolah hanya diperuntukkan bagi para pengawas.

Pembinaan pengawas satuan pendidikan atau pengawas sekolah harus dirancang dan dikembangkan secara terpola dan berkesinambungan agar kemampuan profesional dan karir pengawas satuan pendidikan mendorong peningkatan kinerjanya. Pembinaan dilaksanakan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan dan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten dan atau Dinas Pendidikan tingkat propinsi melalui program-program yang jelas, terarah serta dievaluasi secara terencana. Selain merefleksi hasil supervisi tahun lalu, pengawas sekolah juga membahas, mengkaji, dan menganalisis kebijakan-kebijakan mutakhir yang diterbitkan birokrasi pendidikan. Kebijakan itu dibahas secara rinci, terutama yang terkait langsung dengan tujuan supervisi dan bidang tugas pengawas sekolah. Kebijakan bisa berasal dari pemerintah dan bisa juga dari pemerintah daerah. Atau mungkin dinas pendidikan setempat juga mengeluarkan kebijakan bidang pendidikan.

Jadi, mutu pendidikan dalam konteks ini adalah mutu proses yang mengacu kepada standar proses dan mutu hasil yang mengacu kepada standar kompetensi lulusan. Mutu proses memiliki hubungan kausal dengan mutu hasil. Jika proses pembelajaran bermutu, tentulah standar kompetensi lulusan dapat dicapai dengan bermutu pula. Pencapaian kedua mutu yang dimaksud, sudah jelas membutuhkan keberadaan pengawas sekolah. Hal itu terkait dengan tugas pokoknya yakni menilai dan membina teknik pendidikan dan teknik administrasi. Perkembangan ilmu dan pengetahuan tersebut hendaklah menjadi perhatian pengawas sekolah dalam menyusun perencanaan supervisi. Kemudian,

perkembangan ilmu dan pengetahuan yang relevan dapat dijadikan landasan penyusunan perencanaan tahun itu. Dengan demikian, perencanaan supervisi yang disusun pengawas sekolah memiliki landasan teoretis yang jelas.

Pengawas sekolah dan penilik sekolah (kemudian bernama pengawas sekolah) murni menjadi pejabat fungsional. Jabatan struktural yang melekat padanya dilepaskan oleh keputusan itu. Sejak itulah pengawas sekolah bertugas sebagai penilai dan pembina bidang teknik edukatif dan teknik administrasi di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya, (PP 19 Tahun 2005).

Dari jawaban responden di atas, diketahui bahwa Sebagai pejabat fungsional dan sesuai dengan nama jabatannya, pengawas sekolah bertugas melakukan pengawasan. Setiap Pengawas Sekolah wajib melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial dan tidak memilih salah satu dari keduanya. Tugas pokok Pengawas Sekolah adalah melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial pada satuan pendidikan. Yang dimaksud dengan supervisi akademik meliputi aspek-aspek pelaksanaan proses pembelajaran. Itulah sebabnya supervise manajerial sasarannya adalah kepala sekolah dan staf sekolah lainnya, sedangkan supervisi akademik sasarannya adalah guru. (Nana Sudjana, Supervisi Pendidikan:28).

D. Peningkatan dan kemandirian ilmu pengetahuan pengawas bidang studi.

Dari studi yang dilakukan di dinas Pendidikan Kota Ternate masih adanya pengawas satuan pendidikan/sekolah yang belum memiliki kualifikasi sarjana (S1) terutama pengawas TK/SD. Mengacu pada PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pengawas satuan pendidikan minimal berpendidikan S1 bahkan diutamakan berpendidikan S2. Untuk itu, maka pembinaan pengawas satuan pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dapat ditempuh melalui program sebagai berikut:

1. Beasiswa Pemerintah Pusat

Beasiswa pemerintah pusat untuk mengikuti pendidikan program sarjana pada LPTK Negeri atau LPTK Swasta yang terakreditasi minimal B program studi PGSD/PGTK. Beasiswa diprioritaskan kepada pengawas satuan pendidikan yang berpendidikan Diploma terutama pengawas TK/SD agar mencapai kualifikasi Sarjana (S1). Program beasiswa dilaksanakan secara bertahap, sehingga dalam kurun waktu 5 tahun ke depan semua pengawas yang belum sarjana bisa menempuh pendidikan program sarjana. Pada tahap pertama pengawas yang diberikan beasiswa adalah pengawas yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Berusia maksimal 48 tahun.
- Telah berpengalaman sebagai pengawas satuan pendidikan minimal 3 tahun.
- Berpendidikan minimal Diploma.

- Menyatakan sanggup menyelesaikan program sarjana maksimal 5 semester.
- Diprioritaskan yang bertugas di daerah terpencil atau daerah perbatasan, atau daerah konflik/rawan keamanan atau daerah bencana.
- Menunjukkan kemauan dan motivasi untuk mengikuti pendidikan.
- Pangkat dan golongan minimal III/b dan maksimal IV/a.

2. Bantuan Biaya Pendidikan.

Bantuan biaya pendidikan dari Pemerintah Pusat dan atau dari Pemerintah Daerah untuk mengikuti pendidikan program sarjana pada LPTK Negeri dan atau Swasta terakreditasi minimal B dengan program Studi PGSD/PGTK (khusus untuk pengawas TK/SD). Bantuan biaya pendidikan bisa digunakan untuk biaya SPP, bantuan untuk penulisan skripsi, bantuan untuk membeli buku. Besarnya bantuan maksimum yang diterimakan tiap tahun selama maksimal tiga tahun sebesar gaji pokok PNS golongan IV/a. Bantuan biaya pendidikan bisa diberikan kepada pengawas yang melanjutkan studi pada program sarjana dan yang melanjutkan studi pada program pascasarjana baik S2 maupun S3. Kriteria pemberian bantuan biaya pendidikan adalah sebagai berikut :

- Pengawas berprestasi dalam melaksanakan tugas kepengawasan, yakni memperoleh indeks kinerja 4 dan 5.
- Berpengalaman sebagai pengawas satuan pendidikan berturut-turut selama minimal 5 tahun.
- Bersedia untuk tetap menjadi tenaga pengawas satuan pendidikan sampai masa pensiun.
- Pangkat/Golongan minimal III/d.
- Izin Belajar untuk Pendidikan Lanjutan

Izin belajar untuk pendidikan lanjutan, baik untuk program sarjana maupun program pascasarjana. Izin belajar dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan setempat. Fasilitas yang diberikan kepada yang memperoleh izin belajar adalah penggunaan waktu untuk belajar sehingga dapat meninggalkan tugas paling lama tiga hari dalam seminggu. Bagi pengawas satuan pendidikan yang memperoleh izin belajar semua pembiayaan ditanggung oleh pengawas yang bersangkutan. Bagi pengawas TK/SD disarankan mengambil S1 program studi PGSD/PGTK, bagi pengawas rumpun mata pelajaran di SMP-SMA-SMK disarankan mengambil program sarjana atau pascasarjana bidang kependidikan untuk program studi yang relevan dengan bidang tugasnya, atau program studi: Manajemen Pendidikan, Teknologi Pendidikan, Evaluasi Pendidikan, Pendidikan Usia Dini, Pengembangan Kurikulum, Bimbingan Konseling, Pendidikan Khusus (PLB).

Pembinaan dan pengembangan karir pengawas dilaksanakan dalam rangka kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya yang di dalamnya melekat kemampuan profesional dan penampilan kerjanya. Oleh sebab itu, pembinaan dan pengembangan karir pengawas adalah upaya terencana untuk membantu para pengawas dalam kenaikan pangkat dan jabatannya melalui pengumpulan angka kredit jabatan fungsional. Kenaikan pangkat dan jabatannya harus mengindikasikan meningkatnya kemampuan profesional dan kerjanya sebagai pengawas profesional.

Dari jawaban responden di atas, ada sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas sekolah. Secara garis besar ada dua kompetensi yang harus dimiliki, yakni kompetensi menilai dan kompetensi membina. Wawasan pengawas sekolah dalam bidang penilaian sangatlah dibutuhkan. Mulai dari memahami konsep penilaian, jenis penilaian, indikator penilaian, instrumen penilaian, mengolah hasil penilaian, sampai kepada memanfaatkan hasil penilaian untuk pembinaan, merupakan hal wajib yang harus dikuasai pengawas sekolah.



E. Hubungan tiga jalur (way Try) pengawas, masyarakat dan pemerintah.

Pengawas sekolah haruslah memahami konsep pembinaan, jenis-jenis pembinaan, strategi pembinaan, komunikasi dalam membina, hubungan antar personal dalam membina, dan sebagainya. Sekaitan dengan pembinaan, pengawas sekolah juga harus piawai merencanakan pembinaan, melaksanakan pembinaan, menilai hasil pembinaan, dan menindaklanjuti hasil pembinaan.

Dengan kompetensi-kompetensi itu tentu keberadaan pengawas di satuan pendidikan benar-benar diharapkan dan dirindukan. Pengawas Sekolah mempunyai tugas pokok menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengawasan pendidikan menduduki peran penting dalam upaya penjaminan mutu pendidikan khususnya dalam rangka pencapaian standar nasional pendidikan. Sayangnya hal tersebut lebih banyak baru sebagai retorika dan urung diimplementasikan secara intensif dalam pengelolaan pendidikan khususnya di tingkat daerah. Tantangan kepengawasan sekolah juga muncul dengan hadirnya internasionalisasi pendidikan yang menuntut pengawas sekolah untuk cepat tanggap dalam merespon perubahan untuk menularkannya kepada para pengelola sekolah. Penguatan fungsi pengawas sekolah dapat dipandang sebagai langkah politis sekaligus profesional karena pemberdayaan pengawas sekolah dapat dijadikan sebagai pelaku penjamin mutu di lapis kedua setelah sekolah itu sendiri.

Tentu saja penguatan fungsi tersebut memerlukan beberapa syarat, antara lain pengembangan kapasitas dan kapabilitas pengawas sekolah, dan kebijakan pemerintah akan rasio jumlah pengawas terhadap satuan pendidikan yang dibina.

Anggaran pembinaan dan pengembangan profesi dan karir pengawas baik dari Dinas Pendidikan maupun dari Direktorat Tenaga Kependidikan sebaiknya disalurkan melalui Koordinator Pengawas. Untuk itu setiap Korwas harus mengajukan proposal kegiatannya kepada Kepala Dinas Pendidikan dan kepada Direktorat Tenaga Kependidikan yang diketahui oleh Kepala Dinas Pendidikan. Proposal kegiatan Korwas berisi: (1) Pendahuluan yang bersisi uraian tentang pentingnya kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional pengawas satuan pendidikan, (2) Tujuan dan manfaat kegiatan, (3) Hasil yang diharapkan dari kegiatan tersebut, (4) Materi yang dibahas dalam kegiatan, (5) Proses pelaksanaan kegiatan, (7) Jadwal waktu kegiatan, (8) Peserta yang terlibat dan nara sumber, (9) Anggaran biaya dan fasilitas yang diperlukan, (10) Tindak lanjut kegiatan.

Selain itu, melaksanakan penilaian dengan kiat yang tepat juga merupakan bagian dari kompetensi yang tidak boleh dilupakan. Sehubungan dengan ini, ada empat kelompok tugas pengawas sekolah yaitu: (1) merencanakan penilaian yang dilengkapi dengan instrumennya; (2) melaksanakan penilaian sesuai dengan kaidah-kaidah penilaian; (3) mengolah hasil penilaian dengan teknik-teknik pengolahan yang ilmiah; dan (4) memanfaatkan hasil penilaian untuk berbagai keperluan.

Pembinaan dan pengembangan profesi dan karir pengawas menjadi tanggungjawab Direktorat Tenaga Kependidikan dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan atau Propinsi. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir tersebut Kepala Dinas Pendidikan bisa bekerjasama dengan Asosiasi Pengawas (APSI), LPMP, Akademisi dari Perguruan Tinggi Kependidikan serta memberdayakan fungsi dan peran dari Koordinator Pengawas yang ada di setiap Kabupaten/Kota.

Dari jawaban responden di atas diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kota Ternate setiap tahun anggaran harus menyusun dan mengajukan anggaran pembinaan dan pengembangan pengawas kepada (1) Depdiknas dalam hal ini Direktorat Tenaga Kependidikan dan atau (2) Pemerintah daerah setempat. Mekanisme pengajuan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dan pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dinas Pendidikan Kota Ternate akhirnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan sumberdaya manusia tenaga pendidik dinas pendidikan Kota Ternate dilakukan sesuai dengan konsep perencanaan pedoman pada kebutuhan atau kekurangan guru. Melakukan evaluasi dan analisis terhadap kebutuhan dan kekurangan guru instansi yang dilakukan setiap tahun dengan diusulkan melalui rapat, pertemuan dan musyawarah kerja yang

diwakili kepala dinas, kepala bagian tata usaha, dan kepala sub bagian kepegawaian dan perencanaan. Dan perekrutan dilakukan oleh pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah.

2. Dari hasil penelitian dan temuan di lapangan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dinas pendidikan Kota Ternate telah mengacu pada kebutuhan atau kekurangan-kekurangan pegawai yang telah direncanakan. Selanjutnya pelaksanaan rekrutmen dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, seleksi kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan. Namun pelaksanaannya masih bergantung pada informasi ketentuan rekrutmen pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah. Kantor dinas pendidikan Kota Ternate sifatnya hanya merencanakan dan mengusulkan kriteria dan kualifikasi pegawai, sementara pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.
3. Pengembangan karier guruyang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate telah dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan instansi, dengan memenuhi kualifikasi status pegawai, tunjangan pegawai, dan sertifikasi pegawai. Namun dalam pelaksanaannya, pengembangan karier pegawai Dinas Pendidikan Kota Ternate hanya dilakukan oleh jabatan kepala bagian, kepala sub bagian dan kepala seksi, sehingga pengembangan karier pegawai masih kurang. Hal ini menyebabkan pelaksanaan pengembangan karier pegawai tidak selalu dilakukan setiap tahun.
4. Evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate telah dilakukan dengan menggunakan standar pelayanan minimal, yang memenuhi unsur dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagai tolak ukur dan pedoman dalam mengevaluasi kinerja setiap hari, evaluasi kinerja setiap bulan, dan evaluasi kinerja setiap tahun. Namun dalam pelaksanaannya hanya menekankan pada aspek kehadiran dan kedisiplinan sementara aspek lain kurang ditekankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, T. D., & Spiker, B. K. (1994). *Perspectives On Organizational Communication*. Madison, Wisconsin: Brown & Benchmark.
- Davis, Ralph Currier, & Filley Alan C. (1976). *Principles Of Management*. New York: Alexander Hamilton Institut.
- Depdiknas. (2001). *Dezentralization on education: Status Report*. Jakarta: National Commission on Education.
- Dornseif, Allan. (1996). *Pocket Guide To School Based Management*. Virginia: ASCD.

- Edward dan Sallis, 2004, *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Total Quality Management in Education)* penerjemah : Kambey Daniel C., Manado : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Manado.
- Dedi Supardi dan Fasli Jalal, (2001), *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Kerjasama Depdiknas, Bapenas, dan Adicita Karya Nusa.
- Depdibud. (1992), Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan. Jakarta: Ditjen Dikdasmen.
- Depdibud. (1996). *Pedoman Kerja Pelaksanaan Supervisi*. Jakarta Ditjen Dikdasmen.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Djam'an Satori, dkk, (2010). *Profesi Keguruan*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- David, Fred R. 2006. *Manajemen Strategis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Engkoswara. 2006. *Lembaga Pendidikan Sebagai Pusat Pembudayaan*. Bandung. Yayasan Amal Keluarga.
- Fajar A Malik. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- H. Syaiful Sagala, (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Harefa, Andreas. 2000. *Menjadi Manusia Pembelajar*, Jakarta : Kompas.
- Isjoni, Fasli dan Supriadi, Dedi (editor). 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

Kambey Daniel C. *Landasan Teori Administrasi/Manajemen (Sebuah Intisari)*. Manado: Yayasan Tri Ganesha Nusantara.

Kartini Kartono, 1997, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Pradnya Paramita.
Syafarudin. (2008). *Efektifitas Kebijakan Pendidikan (Konsep Strategi dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif)*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Sri Banun Muslim, (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Soetjipto, Rafli Kosasi, (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Syaiful Bahri Djamarah, Aswan Zain, (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Siagian, Sondang P..2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Suderadjat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung : Cipta Cekasa Grafika.