
*Dian Iskandar Jaelani**

* SMAN 1 Jonggat Lombok - NTB
dijaelanie@gmail.com

Abstract

Several studies on the quality of education is often also called the school to study the effect of output (output) inferred by Suryadi education that , in developing countries the influence of school and teacher quality on student achievement is greater than the influence of the same factors in developed countries , but in developing countries the influence of family background on learning achievement is smaller. There are still many shortcomings in the Indonesian education system compared to the Finnish education system is in the form of small start of school board regulations for the students. Indonesia can still improve and review the education system that has long been used in Indonesia, so the education system in Indonesia could rise to at least rank qualification assessment by an international board of education. With so Indonesia can be proud of the education system, as well as with the quality of education in Indonesia will be juxtaposed with other countries in the world. Improving the quality of education in schools requires professional education and systematic in their objective. Effectiveness of educational activities in a school influenced many variables (both concerning the personal aspects, operational, and material) that need to get training and development in a sustainable manner. Coaching and development process is an assessment of the overall situation of education supervision .

Kata Kunci: Sistem Edukasi, Kualitas Pendidikan, Pengawasan Kualitas Guru, Prestasi Siswa.

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama perkembangan teknologi informasi (IT) menyebabkan dunia ini terasa semakin sempit sehingga membentuk suatu masyarakat dunia yang saling tergantung. Kehidupan politik, ekonomi, kebudayaan yang mengglobal memerlukan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing. Manusia yang berkualitas dapat dibentuk melalui pendidikan, namun kualitas pendidikan nasional belum merata dan terjadi kesenjangan mutu antar daerah dalam berbagai jenjang pendidikan.¹

Hal senada dikemukakan oleh Ekosusilo² bahwa isu mengenai rendahnya pendidikan di Indonesia sampai saat ini tidak pernah kunjung selesai. Karena itu prioritas utama pendidikan di Indonesia adalah meningkatkan mutu, selanjutnya relevansi, pemerataan, efektivitas dan efisiensi. Fakta yang terjadi dilapangan ini mendorong semua pihak terutama para pemikir, pemerhati, dan pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap masalah pendidikan di Indonesia untuk bersama-sama memperbaiki kualitas pengajaran pada semua jenis dan jenjang pendidikan di sekolah. Sedangkan kualitas belajar siswa ditentukan oleh kepala sekolah dalam menciptakan kepuasan kerja guru sebagaimana dikemukakan secara lengkap oleh Davis dan Thomas³ secara lengkap sebagai berikut: *”Effective principals tend to be energetic and have working theories that guide their actions. Their focus is on instructional leadership, which refers to actions that develop a productive and satisfying work environment for teacher and promote growth in student learning”*. Sebagai pemimpin pengajaran (*instructional leadership*) kepala sekolah bertanggung jawab menggerakkan dan mengarahkan segenap potensi guru untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

¹H.A.R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*, (Magelang: Tera Indonesia, 1998), hlm. 156.

²Madyo Ekosusilo, *Hasil Penelitian Kualitatif Sekolah Unggul Berbasis Nilai*, (Semarang : Penerbit Effhar, 2003), hlm. 1.

³Davis, G.A. & Thomas, M. A., *Effective Schools and Effective Teachers*, (London: Allyn and Bacon, 1989), hlm. 23.

Berkaitan tugas kepala sekolah, Nurtain⁴ menegaskan bahwa kedudukan kepala sekolah sebagai administrator sekolah, pemimpin pengajaran, dan supervisor. Sebagai administrator, kepala sekolah bertugas mendayagunakan sumber daya yang tersedia meliputi: pengelolaan pengajaran, pengelolaan kesiswaan, penge-lolaan personel, pengelolaan sarana, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat. Sebagai pemimpin pengajaran, kepala sekolah harus mampu menggerakkan potensi personel sekolah meliputi kegiatan pengembangan staf dan guru, melaksanakan program evaluasi terhadap guru dan staf. Sebagai supervisor kepala sekolah mempunyai tugas memberikan bantuan teknis profesional pada guru-guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.

Dalam menjalankan tugas sebagai supervisor, kepala sekolah dapat memilih pendekatan yang tepat sesuai dengan masalah yang dihadapi guru dan perlu memperhatikan tingkat kematangan guru. Supervisi tidak didefinisikan secara sempit sebagai satu cara terbaik untuk diterapkan disegala situasi melainkan perlu memperhatikan kemampuan individu, kebutuhan, minat, tingkat kematangan individu, karakteristik personal guru, semua itu dipertimbangkan untuk menerapkan supervisi. Sebagaimana disarankan oleh Sergiovanni⁵ sebagai berikut: *"Appropriate supervisory strategies are viewed in light of teacher needs and dispositions, time available to the principal, the task at hand or purpose intended for supervision, and professional competency level of teachers, teaching modes and instructional strategies are additional concerns."* Maknanya, strategi supervisi yang tepat dilihat dari sudut pandang dan faktor kebutuhan guru, waktu yang tersedia bagi kepala sekolah, tugas atau tujuan supervisi dan tingkat kompetensi guru, sedangkan model pengajaran dan strategi pengajaran merupakan fokus tambahan. Jika faktor-faktor tersebut berubah, maka

⁴Nurtain, *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)*, (Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti-P2LPTK, 1989), hlm. 84-85.

⁵Sergiovanni, J.T. and Coe, S.F., *Educational Governance and Administration*, (Massachusetts: Prentice Hall, 1992), hlm. 282.

pendekatan supervisi juga harus berubah sesuai dengan situasi kondisinya. Dalam praktek kegiatan supervisi terdapat bermacam-macam pendekatan antara lain, supervisi kolaboratif, supervisi klinis, supervisi kolegal, supervisi kunjungan kelas (*supervisory visits to classroom*), supervisi informal.⁶ Tidak ada strategi, model, atau prosedur yang paling baik dalam kegiatan supervisi, masing-masing pendekatan mempunyai kelebihan disamping kekurangannya.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu kerjasama antara kepala sekolah, guru, staf, dan dewan sekolah untuk mengembangkan sikap baru yang terfokus pada akuntabilitas dan pengakuan, sebagai mana dikemukakan oleh Arcaro⁷ sebagai berikut: "*The quality of education will improve when administrators, teachers, staff, and school board members develop new attitudes that focus on leadership, teamwork, cooperation, accountability, and recognition*". Kerjasama dan kesadaran melaksanakan tugas yang dibebankan setiap personel sekolah merupakan kunci bagi keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Beberapa studi tentang kualitas pendidikan sering juga disebut studi efek sekolah terhadap keluaran (*output*) pendidikan disimpulkan oleh Suryadi⁸ bahwa, di negara berkembang pengaruh faktor sekolah dan kualitas guru terhadap prestasi belajar lebih besar dibandingkan dengan pengaruh faktor yang sama di negara maju, namun di negara berkembang pengaruh latar belakang keluarga terhadap prestasi belajar lebih kecil.

Walaupun pengaruh faktor sekolah dan kualitas guru terhadap prestasi belajar lebih tinggi daripada pengaruh faktor keluarga di negara berkembang, belum tentu sekolah-sekolah di negara berkembang lebih tinggi kualitasnya. Karena itu upaya untuk meningkatkan kualitas guru sesuai standar

⁶Oliva, Peter. F. 1984. *Supervision for Today's School*. 2nd Edition, (New York: Longman, 1884) lihat juga Sergiovanni, J.T. and Co, S.F., *Educational Governance and Administration*, (Massachusetts: Prentice Hall, 1992), dan Wiles Kimbal dan Lovell, John T., *Supervision for Better School*, (New Jersey: Printice Hall Inc., Englewood Clifs, New Jersey, 1975).

⁷Arcaro, Jerome S., *Quality in Education: An Implementation Handbook*, (St. Lucie Press, 1995), hlm. 2.

⁸Suryadi, Ace, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), hlm. 115.

kompetensi terus diupayakan. Dengan demikian, meningkatkan kompetensi guru berarti meningkatkan kemampuan mengajar bagi guru.

Uraian latar belakang masalah di atas dapat dijadikan alasan yang kuat bagi penulis untuk melakukan kajian tentang arah baru supervisi pendidikan Islam di Indonesia. Tulisan ini juga didukung oleh pembahasan tentang faktor-faktor perubahan pendidikan di Finlandia sebagai kajian pembandingan untuk menelaah sistem pendidikan di Indonesia. Pemilihan negara Finlandia sebagai pembandingan adalah karena negara ini merupakan negara terbaik untuk sistem pendidikannya di dunia.

Faktor-faktor Perubahan Pendidikan di Finlandia

a. Finlandia anti GERM (*Global Education Reform Movement*)

Menurut Pasi Sahlberg keberhasilan Finlandia memang bertolak belakang dengan arah *Global Education Reform Movement* (GERM), yang menekankan pada kompetisi, standarisasi, akuntabilitas berdasar nilai tes, dan kebebasan memilih sekolah pemerintah atau swasta. Ide-ide ini umumnya diambil dari perspektif ekonomi dan bisnis yang berorientasi pada mekanisme pasar. Pasi berargumen bahwa walaupun ide-ide GERM secara teori baik, namun pada kenyataannya mereka menimbulkan infeksi pada sistem pendidikan seperti yang terjadi di banyak negara seperti Amerika Serikat, Inggris, Australia, Selandia Baru, Swedia, dll. Prestasi negara-negara ini semakin terpuruk akibat menggunakan ide-ide GERM tersebut.⁹

Sebagai alternatif Pasi menawarkan *The Finnish Way*, yang berpijak pada ide-ide kolaborasi, kreatifitas, akuntabilitas berdasarkan kepercayaan, dan keadilan. Sekolah, guru, siswa, orang tua dan masyarakat harus saling berkolaborasi dalam menjamin sistem pendidikan bermutu untuk semua anak. Kompetisi selalu mensyaratkan ada yang menang dan yang kalah, ada yang untung ada yang buntung. Hal ini justru melemahkan semangat kolaborasi

⁹Salah Satu Makalah pada Education Forum di FinnFest USA 2013 di Hancock, Michigan. Pembicara utama Dr. Pasi Sahlberg, ahli pendidikan terkemua saat ini, penulis buku *Finnish Lessons: What We Can Learn From Educational Change in Finland?*, (<http://www.bincangedukasi.com/tips-guru-finlandia.html>), diakses tgl 6 oktober 2013.

yang seharusnya lebih diutamakan. Dengan jiwa kolegialitas yang tinggi, para guru dan sekolah di Finlandia saling bahu membahu membantu satu sama lain untuk kemajuan pendidikan mereka. Prinsipnya pihak yang mengalami kesulitan bukannya dihukum, tapi dibantu agar bisa sukses bersama-sama.¹⁰

Dari pernyataan Pasi di atas, dapat kita lihat bahwa di Finlandia terdapat sinergi yang bagus dan kuat antara sekolah, keluarga, dan masyarakat untuk sama-sama memajukan kualitas pendidikan di negara mereka sendiri.

b. Pencanaan *Knowledge-Based Society*

Di awal reformasi pendidikan digulirkan, Finlandia mencanangkan sebuah visi yang jelas untuk bangsa mereka menjadi *knowledge-based society*. Visi ini mensyaratkan semua warganegara terdidik dengan baik sehingga bisa menjadi aset bagi pembangunan negara. Visi yang jelas memberi arah yang jelas bagi segenap bangsa Finlandia termasuk bagi bidang pendidikan.¹¹

Untuk tiap bayi yang lahir kepada keluarganya diberi *maternity package* yang berisi 3 buku bacaan untuk ibu, ayah, dan bayi itu sendiri. Alasannya, PAUD adalah tahap belajar pertama dan paling kritis dalam belajar sepanjang hayat. Sebesar 90% pertumbuhan otak terjadi pada usia balita dan 85% *brain paths* berkembang sebelum anak masuk SD (7 tahun).¹²

Kegemaran membaca aktif didorong. Finlandia menerbitkan lebih banyak buku anak-anak daripada negeri mana pun di dunia. Guru diberi kebebasan melaksanakan kurikulum pemerintah, bebas memilih metode dan buku teks. Stasiun TV menyiarkan program berbahasa asing dengan teks terjemahan dalam bahasa Finish sehingga anak-anak bahkan membaca waktu nonton TV.¹³

¹⁰*Ibid.*

¹¹Iwan Syahril, *Beberapa Tips dari Guru Finlandia*, (<http://www.bincangedukasi.com/tips-guru-finlandia.html>), diakses tgl 6 oktober 2013.

¹²<http://sbelen.wordpress.com/2011/08/08/mengapa-mutu-pendidikan-finlandia-terbaik-di-dunia/>, diakses tgl 6 oktober 2013.

¹³*Ibid.*

Pendidikan di sekolah berlangsung rileks dan masuk kelas siswa harus melepas sepatu, hanya berkaus kaki. Belajar aktif diterapkan guru yang semuanya tamatan S2 dan dipilih dari *the best ten* lulusan universitas. Orang merasa lebih terhormat jadi guru daripada jadi dokter atau insinyur. Frekuensi tes benar-benar dikurangi. Ujian nasional hanyalah *Matriculation Examination* untuk masuk perguruan tinggi. Sekolah swasta mendapatkan dana sama besar dengan dana untuk sekolah negeri.¹⁴

Mengacu dari kondisi di atas, maka bisa kita fahami bahwa sistem pendidikan di Finlandia terbentuk karena semua segi yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan betul-betul diperhatikan dengan sungguh-sungguh dan dijalankan dengan konsisten.

c. Kesepakatan Regulasi Politik dan Pendidikan

Kesepakatan politik tentang visi, prinsip, dan rancangan sistem pendidikan membutuhkan proses yang cukup panjang dan melelahkan (dua dekade) hingga semua komponen politik di Finlandia setuju bahwa semua anak harus mendapat layanan pendidikan dasar secara gratis dan berkualitas tanpa kecuali. Proses politik ini tidak hanya berhenti saat perencanaan, tapi juga saat implementasi. Walau pemerintahan dan menteri pendidikan silih berganti, visi, prinsip dan rancangan sistem pendidikan Finlandia tak berubah. Semua terlaksana baik sesuai rencana awal.¹⁵ Hal ini menunjukkan kekuatan dan kematangan karakter dalam memegang teguh kesepakatan bersama.

Segenap rakyat Finlandia memiliki hak dasar untuk mengenyam pendidikan secara gratis. Pemerintah wajib menyediakan kesempatan yang setara bagi seluruh warga negara untuk menikmati layanan pendidikan gratis, di setiap jenjang pendidikan, sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya, terlepas dari latar belakang perekonomian mereka, guna pengembangan diri, keahlian, kompetensi dan kapasitas seluruh warga negaranya. Hak tersebut dijamin dan tertuang dalam Konstitusi Finlandia. Bab II Seksi 16 Konstitusi Finlandia secara tegas menyatakan bahwa, "*Everyone has the right to basic*

¹⁴*Ibid.*

¹⁵Iwan Syahril, *Beberapa Tips...*, diakses tgl 6 oktober 2013.

education free of charge. Provisions on the duty to receive education are laid down by an Act. The Public authorities shall, as provided in more detail by an Act, guarantee for everyone equal opportunity to receive other educational services in accordance with their ability and special needs, as well as the opportunity to develop themselves without being prevented by economic hardship. The freedom of science, the arts and higher education is guaranteed."¹⁶ Jadi, sangatlah wajar jika pendidikan di negeri ini sangatlah maju karena memang pemerintahnya terutama para legislatornya sangat mendukung keberadaan dan kemajuannya. Dimana hal itu terlihat dari produk hukum atau regulasinya sangat berpihak pada kemajuan pendidikannya.

d. Bangsa Finlandia meninggikan ilmu, penelitian, dan profesionalitas

Ide-ide untuk kemajuan pendidikan diperoleh dari berbagai riset dan praktik-praktik yang sukses dari dalam negeri, serta dari manca negara yang disesuaikan dengan konteks lokal. Riset-riset ini tidak hanya dilakukan oleh para profesor di universitas, tapi juga oleh para guru. Semua guru di Finlandia minimal lulus program S2 melalui pengerjaan tesis. Artinya kualitas mereka sebagai peneliti pun sangat baik. Ini membantu pengembangan pengetahuan dan praktik pendidikan di Finlandia.¹⁷

Finlandia, salah satu negara anggota OECD, turut berpartisipasi dalam survei PISA¹⁸ sejak tahun 2000. Dari 3 penyelenggaraan PISA terdahulu, siswa usia 15 tahun di Finlandia selalu menorehkan prestasi terbaik di bidang matematika, sains, dan membaca:

1. Membaca: Peringkat pertama di PISA tahun 2000 dan 2003, dan peringkat kedua di tahun 2006.

¹⁶<http://www.deplu.go.id>, diakses tgl 6 oktober 2013.

¹⁷Iwan Syahril, *Beberapa Tips....*, diakses tgl 6 oktober 2013.

¹⁸*Programme for International Student Assessment (PISA)* adalah survey tiga tahunan yang diadakan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* terhadap siswa/pelajar dari 30 negara anggota OECD dan 35 negara mitra OECD yang berusia 15 tahun. PISA memberikan penilaian terhadap pengetahuan, keahlian dan kompetensi siswa, dalam (http://en.wikipedia.org/wiki/Programme_for_International_Student_Assessment), diakses tgl 10 oktober 2013.

2. Matematika: Peringkat keempat di PISA 2000, peringkat kedua di PISA 2003, dan peringkat pertama di PISA 2006.
3. Sains: Peringkat ketiga di PISA 2000, peringkat pertama di PISA 2003, dan 2006.
4. Pemecahan Masalah: peringkat kedua di PISA 2003.¹⁹

Data tersebut di atas membuktikan bahwa mutu dan prestasi pendidikan di negara ini patut untuk dijadikan contoh oleh kita negara Indonesia. Kemajuan tersebut bukan lahir seketika, melainkan membutuhkan proses yang panjang dan komitmen yang tinggi untuk mewujudkannya.

e. Masyarakat Finlandia Bersikap Realistis dan Percaya pada Proses

Orang-orang Finlandia paham bahwa hasil baik tak terjadi secara seketika, tapi secara bertahap. Di awal reformasi pendidikan, Finlandia memfokuskan diri pada pembenahan struktur dan pematangan sejumlah konsep dasar tentang pengetahuan, pembelajaran dan pengajaran. Hal ini dilakukan oleh seluruh komponen pendidikan, profesor pendidikan, guru, sekolah, pemerintah dan masyarakat. Setelah itu mereka mulai memfokuskan diri pada kurikulum, desentralisasi dan kolaborasi antar sekolah dan dengan masyarakat. Saat ini Finlandia terus memperkuat mutunya dengan fokus peningkatan efisiensi sistem pendidikan mereka.²⁰

Keberhasilan Finlandia dalam mencetak pelajar yang mandiri, inovatif, dan berprestasi sangat ditentukan oleh sistem pendidikan yang handal dan memadai, dan dukungan penuh segenap elemen bangsa Finlandia. Pemerintah Finlandia terus melakukan reformasi di sektor pengembangan dan pembangunan pendidikan yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan jaman.

¹⁹<http://www.deplu.com>, diakses tgl 6 oktober 2013.

²⁰Iwan Syahril, *Beberapa Tips...*, diakses tgl 6 oktober 2013.

Perubahan dalam Organisasi Sekolah

Gugatan yang satu ini kerap dilontarkan pihak-pihak yang membutuhkan rasionalisasi terjadinya perubahan di organisasi. Lunenburg²¹ memberikan penjelasan baik dari sisi internal maupun eksternal sekolah. Ia menyebutkan ada beberapa tekanan yang mau tidak mau membuat sekolah melakukan perubahan, yaitu sebagai berikut:

- a) Dorongan untuk menjadi lebih akuntabel
- b) Terjadinya perubahan kependudukan
- c) Kurangnya SDM baik dari sisi kuantitas maupun kualitas
- d) Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan
- e) Proses yang dilakukan anggota organisasi dan keadaan anggota organisasi itu sendiri yang mempengaruhi jalannya proses.

Akibat dari dorongan-dorongan tersebut, dapat diklasifikasikan jenis-jenis perubahan yang menggejala pada organisasi. Glatthorn dan Bowman dalam Lipham & Hoeh²² menyebutkan adanya tiga jenis perubahan pada lembaga pendidikan, yakni perubahan struktural, perubahan program, dan perubahan menyangkut SDM. Masih dalam buku yang sama, Saville memaparkan empat jenis perubahan pada satuan lembaga pendidikan, yang terdiri atas perkembangan yang baru di bidang teknis, proses yang baru, tujuan baru, dan perkembangan kurikulum. Perkembangan baru bidang teknis misal berhubungan dengan teknologi adalah masuknya internet ke sekolah sehingga menuntut guru untuk juga mampu mengoperasikan sistem informasi dan komunikasi tersebut. Proses yang baru sebagai contoh adanya pergantian pemimpin yayasan. Adapun tujuan baru dicontohkan dengan pengembangan visi dan misi sekolah, dan

²¹Lunenburg, Fred. C., *Educational Administration*, (Belmont: Wardsworth, 2004), hlm. 239-241.

²²Lipham, James. M. & Hoeh, James. A., *The Principalship; Foundations and Functions*, (New York: Harper & Row, 1974), hlm. 107-108.

perkembangan kurikulum yang biasanya mengandung perubahan pendekatan instruksional.

Menghadapi sekeliling kita yang senantiasa berubah, hendaknya justru memicu pimpinan sekolah untuk berhati-hati pula dalam menyikapinya. Lipham & Hoeh mengutip dari Rogers & Shoemaker bahwa perubahan harus mengandung lima unsur. Lima unsur yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tingkat kegunaan lebih tinggi daripada sebelumnya
- b) Tidak terlalu sukar
- c) Sesuai dengan sistem nilai anggota organisasi
- d) Terbuka untuk adanya ujicoba
- e) Keberhasilannya dapat terukur jelas²³

Jadi walaupun perubahan dibutuhkan oleh organisasi agar ia tetap eksis, ia harus tetap memperhatikan beberapa hal agar kelak tidak merugikan organisasi itu sendiri.

Berikut merupakan salah satu contoh cara melakukan pendekatan kelompok dalam rangka terjadinya perubahan organisasi yakni dengan teknik analisis peranan. Teknik ini menurut Penulis memungkinkan sekali dilakukan sehubungan dengan pola baru manajemen pendidikan di Indonesia, yakni manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Teknik analisis peranan dapat membantu meningkatkan kesadaran masing-masing pihak untuk berpartisipasi sesuai dengan yang seharusnya. Lunenburg²⁴ menegaskan bahwa banyak konsultan pendidikan di Amerika yang kita kenal masyarakatnya dengan nilai individualisme tinggi menggunakan teknik ini. Besar harapan teknik ini dapat diimplementasikan dan berhasil di Indonesia yang memiliki budaya gotong royong.

Langkah pertama: Memahami Peran. Teknik analisis peranan adalah memberikan batasan yang jelas kepada masing-masing

²³*Ibid.*, hlm. 108.

²⁴Lunenburg, Fred. C., *Educational....*, hlm. 258.

pihak/kelompok tentang perannya terhadap keberhasilan sekolah. Dari situ dapat diperoleh gambaran rasional pengaruh peran pihak satu dengan lainnya. Dalam langkah pertama ini yang perlu dilaksanakan adalah meminta setiap individu menuliskan peranannya di papan tulis sesuai dengan posisi jabatan atau keberadaannya. Setiap orang dianjurkan untuk berdiskusi dengan yang lainnya dalam satu kelompok dalam rangka menemukan batasan peran.

Langkah kedua: Membandingkan dengan Harapan. Pelaksanaan langkah ini dimulai dengan pihak atau kelompok yang memeriksa tulisan hasil langkah pertama dari kelompok lainnya. Kesemua kelompok kemudian berdiskusi perihal hasil perbandingan atas apa yang mereka harapkan dari kelompok lain dengan peran-peran yang telah diidentifikasi oleh kelompok lain. Diskusi bisa mengarah pada pengembangan peran atau bahkan pengurangan peran.

Langkah ketiga: Penyimpulan Peran. Langkah terakhir adalah menyimpulkan hasil diskusi mengenai profil peran kelompok masing-masing. Perlu diingat bahwa profil peran harus memuat seperangkat aktivitas yang ditentukan atas pembagian tugas sebagai ketentuan atas peran yang disandang (Dayal, & Thomas) dalam Lunenburg²⁵. Hal lain yang ditegaskan Dayal & Thomas dalam buku yang sama adalah bahwa profil peran juga mengandung perangkat yang menjelaskan kewajiban peran dan harapan atas peran tersebut.

Mengatasnamakan kebutuhan organisasi untuk selalu mengikuti perkembangan dalam rangka melakukan perubahan merupakan suatu hal yang bijaksana, namun lebih bijaksana lagi jika perubahan tersebut mengandung unsur-unsur rasional yang diketahui dan dipahami para anggota organisasi. Implikasi dan saran lainnya atas runtutan teori dan temuan di makalah ini adalah bahwa langkah-langkah sistematis dibutuhkan tidak hanya pada saat perubahan bergulir, namun juga di masa-masa awal sosialisasi. Pimpinan dan si agen perubahan seyogyanya mampu

²⁵*Ibid.*

mengintegrasikan berbagai pendekatan dalam rangka mendorong kontribusi positif anggota organisasi dalam hal ini warga sekolah agar guliran perubahan berlangsung sebagaimana mestinya.

Aplikasi Supervisi di Sekolah Sukses pada Abad 21

Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM), yaitu tenaga terdidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan yang sangat cepat. Secara keseluruhan, di Indonesia mutu SDM Indonesia saat ini masih ketinggalan dan berada di belakang SDM negara-negara maju dan negara-negara tetangga, seperti Malaysia dan Thailand. Kenyataan ini sudah lebih dari cukup untuk mendorong pakar dan praktisi pendidikan melakukan kajian sistematis untuk membenahi atau memperbaiki sistem pendidikan nasional.

Sejalan dengan gagasan desentralisasi pengelolaan pendidikan, maka fungsi-fungsi pengelolaan sekolah perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat berjalan secara efektif untuk menghasilkan mutu lulusan yang diharapkan oleh masyarakat dan bangsa. Hal tersebut perlu didukung oleh seperangkat instrument yang akan mendorong sekolah berupaya meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi pengelolaannya secara terus-menerus sehingga mampu berkembang menjadi *learning organization*.

Ada empat komponen strategis dalam mencapai tujuan sekolah, yaitu:

- a) komponen program. Program yang dimaksud yakni program yang terukur dan realistis sesuai dengan dinamika regulasi dan tuntutan zaman.
- b) figure, yakni orang-orang dibalik program yang merupakan perancang sekaligus pelaku program.
- c) culture, yakni etos kerja dan komitmen terhadap tugas pokok dan fungsinya.

- d) budget, yakni berupa anggaran yang memadai dan memungkinkan tercapainya tujuan.²⁶

Kemudian juga ada empat karakteristik sekolah efektif, yaitu: (a) kepemimpinan kepala sekolah kuat, (b) harapan yang tinggi terhadap prestasi pelajar, (c) menekankan pada keterampilan dasar, (d) keteraturan dan atmosfer yang terkendali.

Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat akan sangat berpengaruh pada terwujudnya sekolah yang efektif. Hal tersebut dikarenakan Kepala Sekolah merupakan salah satu figure (*key person*) dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Husaini Usman²⁷ berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai manager di sekolah dituntut mengorganisir seluruh sumber daya sekolah menggunakan prinsip “*TEAMWORK*”, yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (*Together*), pandai merasakan (*Empathy*), saling membantu (*Assist*), saling penuh kedewasaan (*Maturity*), saling mematuhi (*Willingness*), saling teratur (*Organization*), saling menghormati (*Respect*), dan saling baik hati (*Kindness*).

Selain dari itu Suyanto²⁸ menjelaskan bahwa usaha meningkatkan efektivitas sekolah juga dapat dilakukan dengan mengaplikasikan empat teknik, yaitu:

- a) *School review*, yakni suatu proses dimana seluruh komponen sekolah bekerja sama khususnya dengan orang tua dan tenaga profesional untuk mengevaluasi dan menilai efektivitas sekolah serta mutu lulusan;
- b) *Benchmarking*, yakni kegiatan untuk menetapkan target yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu;
- c) *Quality assurance*, merupakan teknik untuk menentukan bahwa proses pendidikan telah berlangsung sebagaimana

²⁶Sutomo, dkk. 2008, *Manajemen Sekolah*, (Semarang : Unnes Press, 2008), hlm. 180.

²⁷Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 469.

²⁸Suyanto, *Dinamika Pendidikan Nasional dalam Percaturan Dunia Global*, (Jakarta : PSAP Muhammadiyah, 2006), hlm. 180.

seharusnya. Informasi yang akan dihasilkan menjadi umpan balik bagi sekolah dan memberikan jaminan bagi orang tua bahwa sekolah senantiasa memberikan pelayanan terbaik;

- d) *Quality control* merupakan suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan standar.

Selaku pemimpin di sekolah, Kepala Sekolah dituntut dapat menjalankan semua peran tersebut secara optimal. Dalam mewujudkan sekolah yang efektif, permasalahan terberat yang harus segera ditangani adalah penyediaan fasilitas yang mendukung potensi lokal dapat berkembang optimal.

Dampak Supervisi pada Perubahan di Sekolah

Dengan perubahan sistem pendidikan nasional dari sentralisasi ke desentralisasi, telah terjadi perubahan yang berbeda. Di mana semula segala sesuatunya diatur dan dikelola oleh pemerintah pusat, dan kini dengan sistem desentralisasi, penyelenggaraan pendidikan di sekolah (otonomi sekolah) menjadi titik sentral penyelenggaraan pendidikan, dan masyarakat pun diikutsertakan dan turut serta dalam usaha-usaha pendidikan.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.²⁹ Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat

²⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, (Jakarta: Media Pustaka 2004), hlm. 25.

memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Guru membutuhkan bantuan dari sesama rekan guru yang memiliki kelebihan dan saling bertukar ilmu pengetahuan. Guru membutuhkan bantuan kepala sekolah dan pengawas yang secara struktural dianggap memiliki kelebihan dari guru. Supervisor yang berkualitas adalah supervisor yang dapat memberikan bantuan kepada guru ke arah usaha pemecahan masalah dan perbaikan kualitas proses pembelajaran secara sistematis, kontinyu, dan komprehensif.³⁰

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai kewajiban membimbing dan membina guru atau staf lainnya. Pembinaan dan bimbingan guru akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan dan kelancaran proses belajar mengajar. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor tersebut adalah memberi bimbingan, bantuan dan pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggara dan pengembangan pendidikan, pengajaran yang berupa perbaikan program pengajaran dan kegiatan-kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Hartati Sukirman 1999 : 45).³¹

Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah memerlukan pendidikan profesional dan sistematis dalam mencapai sasarnya. Efektivitas kegiatan kependidikan di suatu sekolah dipengaruhi banyaknya variabel (baik yang menyangkut aspek personal, operasional, maupun material) yang perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan. Proses pembinaan dan pengembangan keseluruhan situasi merupakan kajian supervisi pendidikan.

³⁰Mukhtar, H., *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2009), hlm. 50-51.

³¹Hartati Sukirman DKK, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: FIP IKIP Yogyakarta, 1999), hlm. 45.

Kajian yang dilakukan oleh Depdiknas, Bappenas, dan Bank Dunia³² menemukan bahwa guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan, guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformsi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Dalam pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan buku teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki kewajiban membina kemampuan para guru. Dengan kata lain kepala sekolah hendaknya dapat melaksanakan supervisi secara efektif. Sementara ini pelaksanaan supervisi di sekolah seringkali masih bersifat umum. Aspek-aspek yang menjadi perhatian kurang jelas, sehingga pemberian umpan balik terlalu umum dan kurang mengarah ke aspek yang dibutuhkan guru. Sementara guru sendiripun kadang kurang memahami manfaat supervisi. Hal ini disebabkan tidak dilibatkannya guru dalam perencanaan pelaksanaan supervisi. Padahal proses pelaksanaan supervisi yang melibatkan guru sejak tahap perencanaan memungkinkan guru mengetahui manfaat supervisi bagi dirinya. Supervisi merupakan pendekatan yang melibatkan guru sejak tahap perencanaan. Supervisi merupakan jawaban yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan guru pada umumnya.

Kepala sekolah diharapkan memahami dan mampu melaksanakan supervisi karena keterlibatan guru sangat besar mulai dari tahap perencanaan sampai dengan analisis keberhasilannya. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas guru ialah melalui proses pembelajaran dan guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional.³³ Sehingga, tujuan bersama yang hendak dicapai yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan benar-benar bisa terwujud. Dan

³²*Ibid.*, hlm. 47.

³³Sahertian, P. A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 1.

pada muaranya bisa untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia yang akan mampu untuk bersaing di kancah global.

Arah Baru Supervisi Pendidikan di Indonesia

Tuntutan sekolah dewasa ini memperlihatkan adanya upaya untuk melakukan pembaharuan sekolah secara global di berbagai aspek. Adapun aspek pembaharuan sekolah sebagai berikut: Manajemen lembaga, SDM, Budaya sekolah, Pembiayaan (kesejahteraan), Sumber belajar, Sarana prasarana, pengelolaan Input, proses, output, *outcome*, QA (*Quality assurance*).³⁴

Supervisi pembaharuan sekolah merupakan pengawasan yang dilakukan untuk memberikan berbagai pencerahan, dukungan, pengembangan, inovasi dan pemberdayaan, menuju pembaharuan sekolah, baik secara internal maupun secara eksternal. Adapun fungsi supervisi pembaharuan sekolah, yaitu:

- a) Menciptakan, memberikan bantuan dan dukungan, kepada para guru agar terlibat dalam pembaharuan utamanya bagi diri mereka sendiri sebagai bagian dari sekolah.
- b) Memberi bantuan dan dukungan efektif kepada kepala sekolah dan seluruh unsur sekolah menuju inovasi/perbaikan.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi permainan.³⁵ Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi permainan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁶

³⁴Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada, 2009), hlm. 7.

³⁵Stoner dalam Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara 2006), hlm. 121.

³⁶Bambang Kusriyanto dalam AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Ekonomi Kinerja SDM*, (Bandung: Bhineka Aditama), hlm. 9.

Vroom dan E. Mulyasa mendefenisikan kinerja sebagai perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Berdasarkan pengertian diatas, maka kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁷

Untuk menciptakan produktivitas sekolah yang tinggi, maka diperlukan kinerja tenaga kependidikan yang berkualitas dan memadai. Kinerja tenaga kependidikan dapat diupayakan peningkatan dengan melakukan sejumlah tindakan yang tepat dan bermanfaat.

Secara garis besar prinsip pemberdayaan kinerja tenaga kependidikan adalah:

- a) Menentukan prioritas. Pembangunan kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu yang penting. Sekolah tentu tidak mau ketinggalan dari sekolah lain mengenai bahan dengan cara mengajarkannya namun karena mata pelajaran disuatu sekolah ada bermacam-macam, maka kepada para kinerja tenaga kependidikan perlu diberikan kesempatan untuk saling berdiskusi menentukan mata pelajaran manakah yang perlu ditingkatkan dengan segera.
- b) Melibatkan diri secara aktif. Kelemahan lain apabila kepala sekolah tidak hadir dalam suatu kegiatan. Walaupun ia tidak membaca hasil laporan penyelenggaraan kegiatan namun ia perlu menghadiri untuk menunjukkan perhatian kuat terhadap permasalahan yang dibicarakan.
- c) Merencanakan bersama tim. Dalam hal ini semua bentuk permasalahan yang dimusyawarahkan, untuk pengambilan

³⁷*Ibid.*

keputusan perlu dibicarakan secara bersama-sama kinerja tenaga kependidikan disekolah tersebut.³⁸

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Motivasi merupakan suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau daya dorong untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dapat dibedakan kepada:

- a) Motivasi Positif, ialah proses untuk mencoba mempengaruhi agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.
- b) Motivasi negatif, ialah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan dan ketakutan.³⁹

Telah dijelaskan diatas, bahwa perubahan sekolah harus dimulai dari perubahan iklim dan budaya sekolah ke arah yang menunjang perubahan fisik dalam hal ini agak sulit untuk menentukan bentuk iklim dan budaya sekolah secara cepat dan bersifat universal, karena perubahan iklim dan budaya tersebut harus di hubungkan pada sifat perubahan pendidikan yang diinginkan.

Tuntutan pendidikan dewasa ini memperlihatkan adanya upaya untuk melakukan perubahan sekolah secara global dari berbagai aspeknya baik dalam kualitas, perencanaan, ataupun manajemennya. Pada aspek manajemen misalnya diupayakan adanya perubahan bagi guru yang mengarah pada profesionalitas. Perubahan ini jelas tidak akan tercapai jika, tidak diiringi dengan perubahan iklim dan budaya sekolah.

Untuk melakukan pembaharuan atau reformasi dalam dunia pendidikan, maka prasyarat yang harus terlebih dahulu dibentuk adalah adanya perubahan iklim dan budaya yang menunjang upaya perubahan,

³⁸Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali 1990), hlm. 134-137.

³⁹Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 92.

tanpa perubahan iklim dan budaya yang menunjang bagi perubahan, maka upaya perubahan yang seharusnya digagas dan dilakukan oleh supervisor dengan bekerja sama. Dengan berbagai pihak yang gagal. Dengan demikian perubahan iklim dan budaya dalam perubahan sekolah secara menyeluruh merupakan sebuah kemestian yang tidak dapat ditawar.

Konsep Supervisi Pendidikan dalam Islam

Dalam Al-Qur'an isyarat mengenai supervisi dapat diidentifikasi dari (salah satunya) ayat berikut :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ مَا فِي بُطُونِكُمْ أَوْ تُبَدُّونَهُ يُعَلِّمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

*Katakanlah: "Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S.Ali Imran: 29)*⁴⁰

Ayat di atas secara implisit mengungkapkan tentang luasnya cakupan pengetahuan Allah SWT tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan makhluk ciptaannya. Demikian pula dalam ayat tersebut mengisyaratkan posisi Allah SWT sebagai Pencipta merupakan pemilik otoritas tertinggi yang membawahi semua makhluk ciptaan-Nya, yang bila dikaitkan dengan konteks pengertian supervisi yang dikemukakan oleh Arikunto, yaitu supervisi dilakukan oleh atasan atau pimpinan yang tentunya memiliki otoritas yang lebih tinggi terhadap hal-hal yang ada dibawahnya atau bawahannya memiliki kesamaan konsep tentang subjek pelaku supervisi yaitu sama-sama dilakukan oleh subjek yang memiliki otoritas yang lebih tinggi terhadap subjek yang lebih rendah/bawahan.

Sementara itu menurut Shihab mengomentari Q.S. Ali Imran (3): 29 yaitu bahwa karena Allah maha Kuasa atas segala sesuatu sehingga, dengan pengetahuannya yang luas dan kuasa-Nya yang menyeluruh Dia

⁴⁰Tim Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an, *al-Qur'an dan Terfemahnya*, Madinah: Mujamma' al-Malik Fahd li Thiba'at al-Mushafal-Syarif, 1418 H., hlm. 80.

dapat menjatuhkan sanksi yang tepat lagi adil dan ganjaran yang sesuai bagi setiap mahluk.⁴¹

Dalam konteks supervisi yang dikemukakan oleh Arikunto,⁴² tindakan lanjut (*follow up*) dari supervisi bukanlah melakukan tindakan sanksi yang tepat lagi adil dan ganjaran yang sesuai bagi setiap mahluk sebagaimana yang dikemukakan oleh Shihab diatas, namun yang dimaksudkan oleh Arikunto sebagai konsekwensi logis (tindaklanjut) aktivitas supervisi (melihat, pemeriksaan, inspeksi, pengawasan) lebih menekankan pada aspek perbaikan dari kegiatan supervisi yang ditindaklanjuti dengan pembinaan untuk memperbaiki aktivitas menjadi lebih baik lagi.

Senada dengan yang di atas Sahertian menjelaskan bahwa prinsip-prinsip supervisi pendidikan antara lain:

- a. Ilmiah (scientific) yang mencakup unsur-unsur:
 - 1) Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, berencana, dan kontinyu.
 - 2) Objektif, artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi.
 - 3) Menggunakan alat (*Instrument*) yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
- b. Demokratis artinya menjunjung tinggi azas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif artinya seluruh staf sekolah dapat bekerja sama dalam mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- d. Konstruktif dan kreatif. Yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana, dimana setiap

⁴¹M. Quraish Shihab, *Al-Qur'ân dan Maknanya; Terjemahan Makna*, (Jakarta: Lentera Hati, 2010), hlm. 76.

⁴²Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 2-3.

orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensinya masing-masing.⁴³

Adapun prinsip-prinsip supervisi pendidikan dalam Islam, bisa kita lihat Surat Ali-Imran ayat 159 berikut:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ تَحِبُّ الْمَتَوَكِّلِينَ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu (urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya) kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (Q.S.Ali Imran: 159)⁴⁴

Dalam Surat Al-Sajadah ayat 5 Allah SWT juga berfirman:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ^د أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (Q.S. Al-Sajadah: 5)⁴⁵

Beberapa hadits Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri

⁴³Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet. II, 1992), hlm. 30-31.

⁴⁴Tim Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Madinah: Mujamma' al-Malik Fahd li Thiba'at al-Mushafal-Syarif, 1418 H., hlm. 103.

⁴⁵*Ibid.*, hlm. 660.

terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah Saw sebagai berikut:

وَقَالَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسِبُوا وَرُؤُوا أَعْمَالَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُرَوَّزَ عَلَيْكُمْ (رواه الترميدى)

“Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.”(H.R.Tirmidzi)⁴⁶

Dengan prinsip-prinsip tersebut, diharapkan sikap para supervisor tidak lagi memaksa kliennya, menakut-nakuti, melumpuhkan semangat dan kreatifitasnya, akan tetapi sebaliknya, yaitu menumbuh-kembangkan semangat dan kreatifitas dan dapat menciptakan situasi dan relasi, dimana seorang merasa aman dan tenang dalam mengembangkan potensinya.

Kesimpulan

Masih banyaknya kekurangan sistem pendidikan di Indonesia jika dibandingkan dengan system pendidikan Finlandia yang dalam bentuk kecilnya dimulai dari peraturan dewan sekolah untuk para siswanya. Indonesia masih bisa memperbaiki dan meninjau ulang sistem pendidikan yang telah lama dipakai di Indonesia, dengan demikian maka system pendidikan di Indonesia bisa paling tidak naik pada peringkat kualifikasi penilaian oleh dewan pendidikan internasional. Dengan begitu Indonesia bisa lebih bangga dengan system pendidikan yang dimilikinya, karena dengan demikian juga maka kualitas pendidikan di Indonesia akan bisa disandingkan dengan negara lainya didunia.

Mengatasnamakan kebutuhan organisasi untuk selalu mengikuti perkembangan dalam rangka melakukan perubahan merupakan suatu hal yang bijaksana, namun lebih bijaksana lagi jika perubahan tersebut mengandung unsur-unsur rasional yang diketahui dan dipahami para

⁴⁶Kholid bin Husain bin Abdul Rohman, *Ibadah wa Khosyah*, dalam <http://www.saaid.net/rasael/r80.htm>, diakses pada 8 okt 2013. HR. Tirmidzi Nomor 2383.

anggota organisasi. Implikasi dan saran lainnya atas tuntutan teori dan temuan di makalah ini adalah bahwa langkah-langkah sistematis dibutuhkan tidak hanya pada saat perubahan bergulir, namun juga di masa-masa awal sosialisasi. Pimpinan dan si agen perubahan seyogyanya mampu mengintegrasikan berbagai pendekatan dalam rangka mendorong kontribusi positif anggota organisasi dalam hal ini warga sekolah agar guliran perubahan berlangsung sebagaimana mestinya.

Sekolah sebagai suatu sistem, yaitu suatu kesatuan yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berkaitan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Sedangkan sekolah itu sendiri terdiri dari beberapa komponen-komponen (input, proses dan output) yang saling berkaitan satu sama lain sehingga sekolah dapat dikatakan sebagai suatu sistem. Maka untuk mencapai tujuan bersama, semuanya harus saling bersinergi antara komponen yang satu dengan yang lainnya.

Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah memerlukan pendidikan profesional dan sistematis dalam mencapai sasarannya. Efektivitas kegiatan kependidikan di suatu sekolah dipengaruhi banyaknya variabel (baik yang menyangkut aspek personal, operasional, maupun material) yang perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan. Proses pembinaan dan pengembangan keseluruhan situasi merupakan kajian supervisi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, Jerome S. *Quality in Education: An Implementation Handbook*. St. Lucie Press. 1995.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2004.
- _____. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali. 1990.
- Davis, G.A. & Thomas, M. A. *Effective Schools and Effective Teachers*. London: Allyn and Bacon. 1989.
- Departemen Agama. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: Thoah Putra. 1995.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. Jakarta: Media Pustaka. 2004.
- Hartati Sukirman Dkk. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP IKIP. 1999.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- H.A.R. Tilaar. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia. 1998.
- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- <http://www.bincangedukasi.com/tips-guru-finlandia.html>, diakses tgl 6 oktober 2013.
- <http://www.deplu.go.id>, diakses tgl 6 oktober 2013.
- http://en.wikipedia.org/wiki/Programme_for_International_Student_Assessment, diakses tgl 10 oktober 2013.
- <http://sbelen.wordpress.com/2011/08/08/mengapa-mutu-pendidikan-finlandia-terbaik-di-dunia/>, diakses tgl 6 oktober 2013.
- Syahril, Iwan. *Beberapa Tips dari Guru Finlandia*, (<http://www.bincangedukasi.com/tips-guru-finlandia.html>), diakses tgl 6 oktober 2013.
- Lipham, James. M. & Hoeh, James. A. *The Principalship; Foundations and Functions*, New York: Harper & Row. 1974.
- Lunenburg, Fred. C. 2004. *Educational Administration*, Belmont: Wardsworth.
- Ekosusilo, Madyo. *Hasil Penelitian Kualitatif Sekolah Unggul Berbasis Nilai*, Semarang : Penerbit Effhar. 2003.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Ekonomi Kinerja SDM*. Bandung: Bhineka Aditama. T.t.

- Mukhtar, H. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Gaung Persada Press. 2009.
- Nurtain. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti-P2LPTK. 1989.
- Oliva, Peter. F. *Supervison for Today's School*. 2nd Edition, New York: Longman. 1984.
- Sahertian, Piet A. & Frans Mataheru. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, Cet. II. 1992.
- _____. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Sergiovanni, J.T. and Coe, S.F. *Educational Governance and Administration*. Masschusetts: Prentice Hall. 1992.
- Shihab, M. Quraish. *Al-Qur'ân dan Maknanya; Terjemahan Makna*. Jakarta: Lentera Hati. 2010.
- Suryadi, Ace. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1994.
- Sutomo, dkk. *Manajemen Sekolah*. Semarang : Unnes Press. 2008.
- Suyanto. *Dinamika Pendidikan Nasional dalam Percaturan Dunia Global*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah. 2006.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Wiles Kimbal and Lovell, John T. *Supervision for Better School*. New Jersey: Printice Hall Inc., Englewood Clifs. 1975.