

Best Practice Peningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi Supervisi Akademik di SMAN 1 Tapung Hilir

Sarpiati

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tapung Hilir, Kampar
e-mail: sarpiatispd@yahoo.com

Abstrak

Kurangnya pengawasan terhadap kinerja guru dari atasan dan kurangnya dukungan guru terhadap guru-guru yang mau dan mampu berinovasi dapat berpengaruh pada kinerja selain itu berpengaruh pada mutu lulusan ataupun siswa sebagai muara dari kegiatan pendidikan. Berdasarkan fenomena tersebut kepala sekolah selaku manajer perlu melakukan kegiatan yang mampu mewujudkan tercapainya sumber daya manusia yang bermutu melalui kegiatan supervisi. Berdasarkan kegiatan supervisi yang telah dilaksanakan maka diperoleh bahwa supervisi akademik mampu meningkatkan keseluruhan aspek yang menjadi titik kelemahan guru yang menjadi permasalahan di SMAN 1 Tapung Hilir. Aspek-aspek kelemahan guru telah mengalami penurunan dan menunjukkan hasil ke arah yang positif atau sudah dapat teratasi.

Kata Kunci: *Supervisi, Kepala Sekolah, Best Practice*

Abstract

Lack of supervision of teacher performance from the principal and lack of teacher support for teachers who are willing and able to innovate can affect performance in addition to affecting the quality of graduates or students as the estuary of educational activities. Based on this phenomenon, the principal as a manager needs to carry out activities that are able to realize the achievement of quality human resources through supervision activities. Based on the supervision activities that have been carried out, it is found that academic supervision is able to improve all aspects that are the weak points of teachers who are a problem at SMAN 1 Tapung Hilir. Aspects of teacher weaknesses have decreased and have shown positive results or have been overcome.

Keywords : *Supervision, Principal, Best Practice*

PENDAHULUAN

Guru sebagai sumber daya manusia di sekolah, berperan utama dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dalam kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia dapat menerapkan beberapa cara, antara lain melalui penerapan fungsi manajerial dan supervise sebagai Kepala Sekolah. Fungsi manajemen sebagai Kepala Sekolah seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Sedangkan fungsi supervise sebagai kepala sekolah melihat dan mengamati secara langsung guru mengajar di dalam kelas atau dalam zoom meeting dalam pembelajaran secara daring dari rumah selama pandemic covid-19. Fungsi-fungsi tersebut lebih fokus penekanan pada peningkatan Sumber Daya Manusia guru karena guru adalah *agent of change* di sekolah.

Pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan keprofesian, karena untuk menjadi guru yang profesional seseorang harus menempuh pendidikan profesi. Seperti yang tercantum pada UU No.1 4 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 butir 1 disebutkan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”

Guru yang profesional memiliki empat kompetensi, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 10 butir 1). Seorang guru yang profesional merupakan sumber daya manusia yang unggul, karena guru yang profesional memiliki ciri-ciri, antara lain: (1) memiliki keahlian mendidik dalam bidangnya, (2) memiliki rasa tanggung jawab yang berkomitmen dan peduli terhadap tugasnya, dan (3) memiliki rasa kesejawatan, menghayati tugasnya sebagai guru serta mampu menjaga kode etik profesinya (Sahartien, 2010).

Dalam rangka mewujudkan guru yang profesional perlu adanya kegiatan peningkatan mutu guru. Adapun cara meningkatkan mutu guru dapat melalui beberapa cara seperti menerapkan fungsi pengembangan, pembinaan, kompensasi dan fungsi pengawasan (supervisi). Supervisi menurut Suhardan (2010) adalah pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Pengawasan dalam pendidikan merupakan pelayanan terhadap kebutuhan pokok guru agar mampu meningkatkan potensinya sehingga benar-benar menjadi sumber daya manusia di sekolah yang profesional secara berkesinambungan. Adapun pelaksanaan kegiatan supervisi di sekolah, sepenuhnya menjadi tanggung jawab kepala sekolah, karena salah satu tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai supervisor.

Fenomena yang terjadi di SMAN 1 Tapung Hilir yang berkaitan dengan aktivitas guru dan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut: 1) sebagian besar guru masih menerapkan pembelajaran yang konvensional dengan metode ceramah, tanya jawab, pemberian tugas; 2) minat dan motivasi guru dalam inovasi yang masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap guru yang cenderung apatis dengan adanya berbagai pembaharuan, dan merasa nyaman dengan kondisi rutinitas; 3) dalam melaksanakan pembelajaran secara online guru hanya mengajarkan memberikan tugas, sehingga pembelajaran cenderung membawa siswa hanya untuk membayangkan apa yang dipelajari (pembelajaran kurang nyata/riil); 4) guru sering tidak mengerjakan administrasi akademik (RPP dibuat dengan mengcopy milik orang lain, administrasi penilaian dan jurnal pembelajaran belum terdokumentasi dengan baik 5) pada waktu supervisi secara online guru cenderung mempersiapkan diri dengan optimal, akan tetapi setelahnya kembali ke kebiasaan awal yang kurang memperhatikan pembelajaran yang menarik.

Berdasar hasil pantauan sementara selaku kepala sekolah, permasalahan tersebut disebabkan adanya beberapa hal yang menghambat, antara lain: 1) kepengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru dari atasan yang masih kurang karena masih terbatas pada kepentingan PKG; 2) masih banyak guru yang kurang mendukung terhadap guru-guru yang mau dan mampu berinovasi; Hambatan-hambatan tersebut perlu untuk segera diatasi, jika tidak segera diatasi akan berpengaruh pada kinerja guru dan dampak selanjutnya dapat berpengaruh pada mutu lulusan/siswa sebagai muara dari kegiatan pendidikan.

Berdasar hal tersebut dapat dikategorikan kinerja guru sebagai sumber daya manusia utama dalam pendidikan di SMAN 1 Tapung Hilir masih rendah. Padahal tuntutan yang ada guru adalah *agent of change*, dan menjadi seorang yang benar-benar profesional dalam bidangnya demi terwujudnya pendidikan yang bermutu. Sebagai upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut, kepala sekolah selaku manajer perlu melakukan kegiatan yang mampu mewujudkan tercapainya sumber daya manusia yang bermutu melalui kegiatan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah dalam hal kegiatan supervisi ini, merupakan suatu prestasi kerja yang dapat disebut sebagai *best practice*, oleh sebab itu sebagai kepala sekolah akan mengusahakan peningkatan mutu guru melalui kegiatan supervisi dengan laporan yang berjudul "*Best Practice Meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui Implementasi Supervisi Akademik di SMAN 1 Tapung Hilir*".

Adapun tujuan penelitian ini adalah diharapkan dapat mengetahui implementasi supervisi akademik di SMAN 1 Tapung Hilir. Secara teoritis dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang meningkatkan sumber daya manusia melalui implementasi supervisi akademik di SMAN 1 Tapung Hilir". Secara praktis diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan

dan tolok ukur bagi Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah melalui implementasi supervisi akademik.

Dalam rangka memecahkan permasalahan yang dihadapi, berikut ini disajikan teori-teori yang mendukung penyelesaian permasalahan yang dihadapi, antara lain teori tentang sumber daya manusia dan supervisi.

Guru Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang memiliki beragam kemampuan, bakat, pengaruh, produktivitas, kualitas dan kemampuan lainnya (Wukir, 2013). Dalam suatu organisasi sekolah yang menjadi sumber daya manusia utama (kunci) adalah guru dan kepala Sekolah yang kemudian dibantu oleh tenaga administrasi (TU/tenaga kependidikan). Sumber daya manusia di sekolah ini berperan menentukan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi, merancang sistem kerja, memproduksi barang/jasa (mutu sekolah dan siswa), mengalokasikan sumber-sumber finansial dan memasarkan jasa (mutu sekolah), dan mereka bekerja sesuai dengan peranan masing-masing dalam organisasi sekolah tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi suatu sekolah merupakan usaha untuk memperbaiki kapasitas kemampuan guru/tenaga pendidik dan tenaga kependidikan/TU supaya lebih produktif. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi sekolah karena sekolah yang bermutu tergantung dengan sumber daya manusia sebagai *agent of change* di sekolah. Berkaitan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia Wukir (2012) menyebutnya sebagai manajemen sumber daya manusia dimana penanganannya juga meliputi kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan oleh manajer. Jika diterapkan di sekolah hal ini merupakan tugas pokok kepala sekolah, karena salah satu fungsi kepala sekolah adalah juga sebagai manajer.

Adapun tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (guru dan TU) menurut Aas Syaefudin (2005) dalam Herawan & Hartini (2012) adalah supaya mereka mempunyai kemampuan, motivasi dan kreatifitas untuk: 1) mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahannya sendiri; 2) secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap tuntutan dan kebutuhan peserta didik dalam menghadapi persaingan secara sehat dan dinamis; 3) menyediakan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi teladan.

Dalam usaha menciptakan guru sebagai sumber daya manusia di sekolah, dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 20, guru harus melaksanakan tugas, yaitu:

"a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa."

Dalam menghadapi tantangan abad 21 menurut Surya, M.H. (2004) guru sebagai SDM di sekolah hendaknya memiliki sembilan profil, yaitu: 1) memiliki semangat juang yang tinggi; 2) mampu mengikuti perkembangan jaman dan iptek; 3) mampu belajar dan bekerja sama dengan profesi lain; 4) memiliki etos kerja yang tinggi; 5) memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karier; 6) berjiwa profesionalisme yang tinggi; 7) memiliki kesejahteraan lahir dan batin (materian & non-material); 8) memiliki visi ke depan; dan 9) mampu melaksanakan fungsi dan perannya secara terpadu.

Diharapkan dengan memiliki sembilan profil tersebut guru mampu menjadi sumber manusia yang handal dalam menghadapi tantangan masa depan abad 21, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja sekolah dan dampak berikutnya dapat dirasakan oleh peserta didik sebagai produk sekolah yang mampu bersaing juga dalam menghadapi tantangan abad 21.

Pengertian Supervisi Akademik

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi pengawasan (supervisi), maka supervisi ini menjadi hal yang penting dalam menjaga mutu Sumber Daya Manusia. Menurut Purwanto (2014) supervisi terbagi menjadi dua yaitu supervisi umum dan supervisi pendidikan, supervisi umum berkaitan dengan supervisi yang dilakukan pada pekerjaan-pekerjaan secara umum di luar kependidikan (pengajaran), seperti administrasi kantor, keuangan, kepegawaian, proyek dan sebagainya. Sedangkan supervisi yang berkaitan dengan pendidikan dinamakan supervisi akademik, yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pembelajaran (Daresh, 1989, Glickman, et al. 2007 dalam Kemendikbud, 2012). Pengertian tersebut merujuk pada usaha membantu guru dalam menjalankan tugasnya sebagai sosok pembelajar. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Masaong, H.A. Kadim (2012) supervisi mengandung beberapa aspek, yaitu: 1) bersifat bantuan dan pelayanan kepada kepala sekolah, guru dan staf; 2) mengembangkan kualitas guru; 3) pengembangan profesionalan guru; dan 4) usaha memotivasi guru. Sutarsih & Nurdin (2012), juga mendukung pendapat tersebut, bahwa supervisi akademik adalah bimbingan profesional bagi guru-guru sehingga lebih mampu melaksanakan tupoksinya dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan proses pembelajaran.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah kegiatan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar akan mampu menghasilkan mutu lulusan yang baik

METODE PENELITIAN

Menurut Swearingen (1961) dengan bukunya yang berjudul *Supervision of Instrumen – Foundation and Dimension* dalam Sahaertian (2010) terdapat delapan fungsi supervisi yaitu: 1) mengkoordinasi semua usaha sekolah; 2) memperlengkapi kepemimpinan sekolah; 3) memperluas pengalaman guru-guru; 4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif; 5) memberi fasilitas dan penilaian yang terus-menerus; 6) menganalisis situasi belajar mengajar; 7) memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada setiap anggota staf; dan 8) memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan

Sahartian (2010) menuliskan berbagai macam model supervisi, yaitu : 1) model konvensional (tradisional), adalah model supervisi untuk mencari dan menemukan kesalahan, atau dapat disebut sebagai supervisi korektif; 2) model ilmiah, model ini mempunyai ciri-ciri dilaksanakan secara berencana dan kontinu; sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu; menggunakan instrumen pengumpulan data; dan ada data obyektif yang diperoleh dari keadaan yang riil; 3) model supervisi klinis, yaitu bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan, serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional; dan 4) model artistik, yaitu model yang menjadikan supervisor mempunyai hubungan yang baik dengan guru-guru yang dibimbing, sehingga para guru merasa diterima, ada perasaan aman dan dorongan positif untuk berusaha maju.

Pendekatan supervisi dalam Sahartian (2010) ada 3 bentuk, yaitu:

Pendekatan direktif

Pendekatan direktif yaitu suatu cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung dengan memberikan arahan secara langsung. Dalam hal ini supervisor melaksanakan supervisi dengan beberapa cara anatara lain: menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolok ukur dan memberi penguatan, sehingga direktif adalah supervisi dimana supervisor lebih aktif terlebih dahulu;

Pendekatan non direktif

Pendekatan non direktif, yaitu cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat tidak langsung. Dalam hal ini supervisor tidak langsung menunjukkan permasalahan, tetapi

terlebih dahulu secara aktif apa yang dikeluhkan guru-guru terhadap permasalahan yang mereka hadapi. Dalam pendekatan ini kegiatan supervisor dimulai dengan: mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan dan memecahkan masalah.

Pendekatan kolaboratif

Pendekatan kolaboratif, yaitu suatu cara pendekatan yang memadukan penekatan direktif dengan non-direktif menjadi cara pendekatan baru, sehingga guru bersama dengan supervisor bersepakat untuk menetapkan struktur, proses, dan kriteria dalam melaksanakan proses kecakapan terhadap permasalahan yang dihadapi guru. Dalam pendekatan ini supervisi berhubungan pada dua arah, yaitu dari atas dan bawah, maka adapun kegiatan supervisor dimulai dengan: menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah dan negosiasi.

Adapun pelaksanaan ketiga pendekatan tersebut semua melalui langkah-langkah sebagai berikut: 1) percakapan awal/ *pre-conference*, 2) observasi, 3) analisis/interpretasi, 4) percakapan akhir/ *past-conference*, 5) analisis akhir, dan 6) diskusi.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa obyek supervisi adalah obyek pengkajian pada perbaikan proses belajar mengajar dalam arti yang luas, tetapi Olivia (1976) dalam bukunya *Supervision for Today's School* menggunakan istilah *domain*, dengan memberikan tiga sasaran supervisi pendidikan yang meliputi tiga *domain*, yaitu perbaikan pengajaran, pengembangan kurikulum dan pengembangan staf (Sahertian, 2010). Sedangkan Sahertian sendiri menuliskan bahwa pada masa mendatang supervisi memiliki empat obyek yaitu: 1) pembinaan Kurikulum, 2) perbaikan proses pembelajaran, 3) pengembangan staf dan 4) pemeliharaan dan perawatan moral serta semangat kerja guru.

Teknik Supervisi

Teknik supervisi ada dua jenis, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok (Sahertian, 2010). Teknik supervisi individual dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: 1) kunjungan Kelas, 2) observasi kelas, 3) percakapan pribadi, 4) *inter-visitasi*, 5) menyeleksi berbagai sumber bahan mengajar, dan 6) menilai diri sendiri. Teknik supervisi kelompok ada beberapa cara, yaitu: 1) pertemuan orientasi bagi guru baru, 2) panitia penyelenggara, 3) rapat guru, 4) studi kelompok antar guru, 5) diskusi sebagai proses kelompok, 6) tukar-menukar pengalaman, 7) lokakarya/workshop, 8) diskusi panel, 9) seminar, 10) simposium, 11) demonstrasi mengajar, 12) perpustakaan jabatan, 13) buletin supervisi, 14) membaca langsung, 15) mengikuti kursus, 16) organisasi jabatan, 17) laboratorium kurikulum, dan 18) perjalanan sekolah untuk anggota staf.

Prosedur Supervisi Akademik

Prosedur supervisi akademik adalah rangkaian program kegiatan supervisi, menurut Kemendikbud (2015) prosedur supervisi akademik terdiri atas:

1. Tahap persiapan, meliputi menyiapkan instrumen dan menyiapkan jadwal bersama;
2. Tahap pelaksanaan, yaitu pelaksanaan observasi supervisi baik secara langsung maupun tidak langsung;
3. Tahap pelaporan, meliputi mengidentifikasi hasil pengamatan pada saat observasi, menganalisa hasil supervisi, mengevaluasi bersama, kemudian membuat catatan hasil supervisi sebagai dokumen untuk pelaporan;
4. Tahap tindak lanjut, meliputi: berdiskusi dan membuat solusi bersama, menyampaikan hasil pelaksanaan supervisi akademik dan mengkomunikasikan hasil supervisi akademik kepada kepala sekolah dan guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi sebelum dilakukan supervisi akademik yang sesuai standar adalah sebagai berikut:

1. sebagian besar guru masih menerapkan pembelajaran yang konvensional dengan metode ceramah, tanya jawab, pemberian tugas melalui pembelajaran zoom meetingnya;
2. minat dan motivasi guru dalam inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran masih rendah,

3. dalam melaksanakan pembelajaran guru secara online masih minim menggunakan aplikasi, sehingga pembelajaran cenderung membawa siswa hanya untuk membayangkan apa yang dipelajari (pembelajaran kurang nyata/riil);
4. guru sering tidak mengerjakan administrasi akademik (RPP dibuat dengan mengcopy milik orang lain, administrasi penilaian dan jurnal pembelajaran belum terdokumentasi dengan baik;
5. guru sering meninggalkan kelas saat jam mengajar dan hadir tidak tepat waktu pada jam mengajar,
6. supervisi dilaksanakan satu kali dalam satu semester dengan tujuan hanya untuk kepentingan administrasi PKG, tanpa disertai tindak lanjut.

Alasan pemilihan strategi pemecahan masalah yang dihadapi melalui supervisi akademik adalah: bahwa permasalahan yang ada rata-rata berkaitan dengan kegiatan guru di dalam melaksanakan tugas pokoknya antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan, pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Seperti yang sudah disimpulkan di atas bahwa supervisi akademik adalah kegiatan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga proses belajar mengajar akan mampu menghasilkan mutu lulusan yang baik.

Berdasarkan data hasil studi dokumen dan wawancara diperoleh bahwa kepala sekolah sebagai supervisor melaksanakan supervisi akademik sebagai usaha untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia guru, karena berdasar hasil evaluasi sebelumnya fenomena yang terjadi guru masih menunjukkan kinerja yang rendah, yaitu 1) kemampuan pedagogik dan profesional guru yang masih rendah, terbukti dengan sebagian besar guru masih menerapkan pembelajaran yg konvensional dengan orientasi pembahasan materi yang hanya bersumber pada buku-buku siswa; 2) minat dan motivasi guru dalam inovasi yang masih rendah, hal ini dengan adanya sikap guru yang cenderung apatis dengan adanya berbagai pembaharuan, dan merasa nyaman dengan kondisi rutinitas; dan 3) dalam melaksanakan pembelajaran guru jarang menggunakan media, sehingga pembelajaran cenderung membawa siswa hanya untuk membayangkan apa yang dipelajari (pembelajaran kurang nyata/riil).

Diharapkan dengan penerapan supervisi akademik seperti yang telah dilaksanakan terjadi perubahan yang signifikan, dalam rangka mengatasi permasalahan yang dihadapi pihak sekolah.

Adapun berdasarkan hasil studi dokumen Buku Profil SMAN 1 Tapung Hilir tahun pelajaran 2019/2020, dapat diinformasikan bahwa SMA ini terletak di jalan Pendidikan No 2 Desa Kota Bangun, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar Provinsi Riau, yang memiliki nilai akreditasi A. Terdapat 19 rombel dengan masing-masing rombel rata-rata 36 siswa dengan jumlah total 620, guru PNS dan guru non PNS 34 orang, serta 6 orang tenaga kependidikan /TU. Adapun kualifikasi guru adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Kualifikasi guru

NO	Kualifikasi Guru	Status Guru		Jumlah
		GT	GTT	
1	S1	9	28	38
2	S2	1	1	2
3	Jumlah	10	31	40

Setelah dilaksanakan kegiatan supervisi secara terencana, maka terdapat beberapa hasil yang dapat dirangkum sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil kegiatan supervisi akademik

Aspek	Kondisi Awal	Setelah Supervisi
Menyusun lengkap administrasi akademik	50 %	80 %
Adminitrasi akademik berbasis IT	50 %	70 %
Menggunakan media pembelajaran	60 %	85 %
Menerapkan pembelajaran CTL	55 %	70 %
Penggunaan internet sebagai sumber belajar	40 %	80 %
Tertib jam mengajar	60 %	90 %
Kesadaran terhadap inovasi	40 %	85 %

Dari ringkasan dalam tabel 2 dapat dijelaskan bahwa melalui kegiatan supervisi akademik yang terprogram, terarah dan terdokumentasi yang disertai tindak lanjut, maka membawa hasil yang signifikan, karena adanya peningkatan pada tiap aspek yang menjadi titik kelemahan guru pada saat pelaksanaan supervisi belum terprogram secara baik. terlihat pada keterlambatan guru pada saat mengajar yang awalnya sering terlambat masuk kelas tetapi setelah pelaksanaan supervisi hanya 10% guru yang masih belum mampu untuk tertib waktu masuk kelas, dan kesadaran guru akan pentingnya administrasi akademik seperti penyusunan rencana pembelajaran (RPP), penyusunan dokumen penilaian, remidi dan pengayaan, penyusunan kisi-kisi soal ulangan harian, dan catatan harian perilaku siswa sudah mengalami peningkatan dan tinggal 20% guru yang belum melaksanakan dibanding sebelumnya mencapai 50%.

Dalam kesadaran akan pentingnya inovasi, penggunaan media pembelajaran dan pemanfaatan internet sebagai sumber belajar dari hanya kurang 50% setelah kegiatan supervisi terprogram tinggal 15%-20% guru yang belum melaksanakan, hal ini disebabkan faktor kemauan yang kurang dengan alasan rata-rata 15% guru tersebut menjelang usia pensiun dan setelah dianalisa kinerja inovasi mereka dalam PBM sudah menurun. Demikian pula pada pembelajaran yang berbasis IT dan penerapan CTL sudah meningkat, tetapi tidak tinggi hanya mencapai 70%, setelah dianalisa hal ini disebabkan untuk mampu memanfaatkan IT dan pembiasaan penerapan CTL membutuhkan waktu untuk mampu dengan proses latihan dan pembiasaan. Namun demikian secara keseluruhan aspek yang menjadi titik kelemahan guru yang menjadi permasalahan di SMAN 1 Tapung Hilir telah mengalami peningkatan hasil ke arah yang positif atau sudah dapat teratasi.

SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan supervisi sebagai *best practise* yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi akademik mampu meningkatkan keseluruhan aspek yang menjadi titik kelemahan guru yang menjadi permasalahan di SMAN 1 Tapung Hilir. Aspek-aspek kelemahan guru telah mengalami penurunan dan menunjukkan hasil ke arah yang positif atau sudah dapat teratasi. Mulai dari kedisiplinan masuk jam mengajar walaupun secara online, ketertiban dokumen akademik, kesadaran terhadap inovasi pendidikan, penerapan CTL, pemanfaatan media dan internet dalam pembelajaran, serta penggunaan IT dalam aktifitas akademik sudah mengalami peningkatan meskipun belum mencapai kesempurnaan karena ada gangguan jaringan internet pada waktu *zoom meeting*. Dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Tapung Hilir yang lebih maksimal maka teknik yang lain juga harus dilaksanakan secara terprogram seperti kegiatan pembinaan, penerapan kompensasi, pelaksanaan MGMP, pelatihan-pelatihan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan ilmiah seperti seminar, simposium, lokakarya dan konferensi semua perlu diterapkan untuk mewujudkan SDM guru yang benar-benar profesional. Adapun teknik supervisi akademik ini juga kemungkinan dapat diterapkan di sekolah lain dengan kondisi permasalahan yang hampir sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Herawan & Hartini. 2012. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Manajemen Pendidikan Dosen Administrasi Pendidikan UPI*. Bandung: Alfabeta.
- Masaong, H.A. Kadim, 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru (Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru)*. Bandung: Alfabeta.
- Kemendikbud. 2005. *Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*. Jakarta: Kemendikbud.
- Pemendikbud, 2015. *Supervisi manajerial dan Supervisi Akademik*, Jakarta: PPTK-BPSDMP&PMP Kemendikbud.
- Permenpan & Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menteri Negara PAN & Reformasi Birokrasi RI.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang, 2010. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet. A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Surya, M.H. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo