

PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENGAWAS SEKOLAH DARI SUDUT PANDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEBIJAKAN YANG BERLAKU

Oleh:

Sururi¹, Dedy Achmad Kurniady²

¹irur@upi.edu

²dedy_achmad@upi.edu

Abstract

The successful implementation of a quality education is very closely tied to the success of improving the competence and professionalism of teachers and education personnel. The school superintendent / supervisor is one of the academic staff who holds an important and strategic role in improving the professionalism of teachers and quality of education in schools. The empowerment of schools superintendent who doesn't optimal, the low performance of the school superintendent and the weakness of the competency that is owned by the school superintendent are due to the being of violation of rules or policies by it management or bureaucracy which managed the school superintendent itself. Whereas the rules and policies of the institution that houses the supervisor is clearly and completely from the process of recruitment, selection, performance appraisal, professional development, and performance accountability.

Keywords : Supervisors, Development, Empowerment, Policy

Abstrak

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Pengawas sekolah sebagai salah satu tenaga kependidikan yang memegang peran penting dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Pemberdayaan pengawas sekolah yang tidak optimal, rendahnya kinerja pengawas sekolah serta lemahnya kompetensi yang dimiliki pengawas lebih disebabkan tidak ditaatinya peraturan dan kebijakan mengenai pengawas sekolah oleh manajemen/birokrasi yang mengurus pengawas sekolah itu sendiri. Padahal peraturan dan kebijakan yang menaungi institusi pengawas sangat jelas dan lengkap mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pengembangan profesi, dan akuntabilitas kinerja.

Kata Kunci : Pengawas Sekolah, Pengembangan, Pemberdayaan, Kebijakan

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Pengawas sekolah merupakan salah satu pendidik dan tenaga kependidikan yang posisinya

memegang peran yang signifikan dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah.

Eksistensi pengawas sekolah dinaungi oleh sejumlah dasar hukum. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 adalah landasan

hukum yang terbaru yang menegaskan keberadaan pejabat fungsional itu. Selain itu, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 118 Tahun 1996 (disempurnakan dengan keputusan nomor 091/2001) dan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 020/U/1998 (disempurnakan dengan keputusan nomor 097/U/2001) merupakan penetapan pengawas sebagai pejabat fungsional yang permanen sampai saat ini. Jika ditinjau dari sejumlah peraturan dan perundang-undangan yang ada, yang terkait dengan pendidikan, ternyata secara hukum pengawas sekolah tidak diragukan lagi keberadaannya. Dengan demikian, tidak ada alasan apapun dan oleh siapapun yang memarginalkan dan mengecilkan eksistensi pengawas sekolah.

Menurut undang-undang dan peraturan yang berlaku, keberadaan pengawas sekolah jelas dan tegas. Dengan demikian bukan berarti pengawas sekolah terbebas dari berbagai masalah. Ternyata institusi pengawas sekolah semakin bermasalah setelah terjadinya desentralisasi penangan pendidikan. Institusi ini sering dijadikan sebagai tempat pembuangan, tempat parkir, dan tempat menimbun sejumlah aparatur yang tidak terpakai lagi (kasarnya: pejabat rongsokan). Selain itu, pengawas sekolah belum difungsikan secara optimal oleh manajemen pendidikan di kabupaten dan kota. Hal yang paling mengesankan adalah tidak tercantumnya anggaran untuk pengawas sekolah dalam anggaran belanja daerah (kabupaten/kota). Sekurang-kurangnya fenomena itu masih terlihat sampai sekarang.

Penodaan terhadap institusi pengawas sekolah dan belum difungsikannya para pengawas sekolah secara optimal bak lingkaran yang tidak berujung berpangkal. Lingkaran itu susah dicari awalnya dan sulit ditemukan akhirnya. Tidak ada ujung dan tidak ada pangkal. Akan tetapi, jika dianalisis lebih dalam, inti permasalahannya dapat ditemukan. Institusi pengawas sekolah adalah institusi yang sah. Keabsahannya itu diatur oleh ketentuan yang

berlaku. Seyogyanya, aturan-aturan itu tidak boleh dilanggar oleh manajemen atau birokrasi yang mengurus pengawas sekolah. Aturan itu ternyata sangat lengkap, mulai dari aturan perekrutan dan seleksi calon pengawas, penilaian kinerja, pengembangan profesi, akuntabilitas kinerja, sampai kepada memberdayakan dan memfungsikan pengawas sekolah untuk operasional pendidikan, ternyata sudah ada aturannya. Pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada itulah yang merupakan titik pangkal permasalahan pengawas sekolah sebagai institusi di dalam sistem pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, pokok permasalahan mengenai pengawas sekolah adalah pemberdayaan pengawas sekolah yang tidak optimal dan rendahnya kinerja pengawas sekolah dikarenakan lemahnya kompetensi yang dimiliki oleh para pengawas. Hal ini dikarenakan tidak ditaatinya peraturan dan kebijakan mengenai pengawas sekolah oleh manajemen atau birokrasi yang mengurus pengawas sekolah itu sendiri. Padahal peraturan dan kebijakan yang menaungi institusi dan profesi pengawas sudah sangat jelas dan lengkap mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pengembangan profesi, dan akuntabilitas kinerja. Dari analisis permasalahan tersebut, maka dalam tulisan ini akan dibahas mengenai pengembangan dan pemberdayaan pengawas sekolah dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia dan kebijakan/peraturan yang berlaku.

PEMBAHASAN

1. Pengawas Sekolah

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 21 tahun 2010 tentang Jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan

pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan dan diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan, Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional Pengawas Sekolah dilaksanakan sesuai formasi jabatan fungsional Pengawas Sekolah dengan ketentuan yang berlaku.

Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, menyatakan bahwa jenis pengawas terdiri dari :

- 1) Pengawas Taman Kanak-Kanak/Raudatul Athfal (TK/RA)
- 2) Pengawas Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI).
- 3) Pengawas Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs)
- 4) Pengawas Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) dalam Rumpun Mata Pelajaran yang Relevan (MIPA dan TIK, IPS, Bahasa, Olahraga Kesehatan, atau Seni Budaya).
- 5) Pengawas Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) dalam Rumpun Mata Pelajaran yang Relevan (MIPA dan TIK, IPS, Bahasa, Olahraga Kesehatan, Seni Budaya, Teknik dan Industri, Pertanian dan Kehutanan, Bisnis dan Manajemen, Pariwisata, Kesejahteraan Masyarakat, atau Seni dan Kerajinan).

2. Operasional Kerja Pengawas Sekolah

Operasional kerja pengawas sekolah pada satuan pendidikan adalah supervisi yang berwujud penilaian dan pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah terhadap satuan pendidikan (sekolah). Objek pembinaan dan penilaiannya adalah teknis pendidikan dan teknis administrasi. Proses yang dilakukan meliputi empat langkah penting, yakni perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut. Pengorganisasian dilakukan

dalam program kerja yang meliputi program kerja tahunan dan program kerja semesteran. Semua kegiatan dilakukan secara berkesinambungan dari tahun ke tahun dan dari satu semester ke semester berikutnya.

Pada akhir tahun pelajaran, pengawas sekolah melakukan refleksi terhadap kegiatan supervisi yang dilakukannya sepanjang tahun itu. Hasil refleksi itu akan memberikan informasi tentang pelaksanaan supervisi yang tuntas dan yang tidak tuntas sesuai dengan rencana. Hal yang tuntas sesuai dengan rencana tidak perlu dilanjutkan pada tahun berikut. Hal yang belum tuntas menurut ukuran rencana, perlu dilanjutkan pada tahun berikut. Dengan demikian, perencanaan supervisi tahun berikut memiliki landasan empiris yang jelas, yakni pengalaman atau data supervisi tahun yang lalu.

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. Dengan menganalisis dan memanfaatkan kebijakan bidang pendidikan, berarti perencanaan supervisi yang disusun pengawas sekolah memiliki dasar yuridis yang jelas pula.

Hal lain yang diperhatikan adalah perkembangan ilmu dan pengetahuan. Perkembangan ilmu dan pengetahuan bisa terkait dengan substansi disiplin ilmu, bisa juga terkait dengan pendekatan, metode, dan teknik supervisi. 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.

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. 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.

Berdasarkan uraian di atas, perencanaan atau program supervisi satuan pendidikan (sekolah) memiliki tiga landasan penting. Ketiga landasan penting itu adalah *landasan empiris*, *landasan yuridis*, dan *landasan teoretis*. Dengan ketiga landasan tersebut, perencanaan atau program supervisi diharapkan bedayaguna dan berhasil guna, efektif dan efisien. Berhasil tidaknya perencanaan/program supervisi maka pengawas sekolah harus memiliki standar kelayakan suatu program pembelajaran. Jika standar itu belum ditetapkan, seyogyanya itulah langkah awal yang harus dilakukan oleh pengawas sekolah bersama-sama pada satu kabupaten/kota bersama pengawas sejenis. Standar kelayakan itu menjadi penting, karena itulah yang menjadi panduan atau dasar bagi pengawas sekolah untuk menilai dan membina pendidikan dalam menyusun program pembelajaran. Tanpa mengenal standar kelayakan suatu program, pengawas sekolah akan cenderung semena-mena dalam

menilai dan membina.

Hal yang sama juga berlaku untuk penyajian program, penilaian hasil belajar, analisis hasil belajar, dan perbaikan serta pengayaan. Standar-standar masing-masing kegiatan itu jika belum terumuskan secara spesifik, tentu itulah yang pertama-tama dikerjakan oleh kelompok pengawas mata pelajaran, rumpun mata pelajaran, bimbingan dan konseling, serta pengawas sekolah dasar dan teman kanak-kanak. ***Sudahkah standar kelayakan itu ada? Inilah yang harus dijawab pertama-tama oleh para pengawas sekolah.***

Pengawas sekolah berkewajiban menyusun laporan atas kegiatan supervisinya. Laporan tersebut selain digunakan untuk menyusun perencanaan supervisi tahun berikutnya, juga digunakan sebagai pertanggungjawaban atas tugas-tugas yang dipikulkan kepadanya. Pasal 58 ayat (5) PP Nomor 19 Tahun 2005 menyatakan, "*Untuk pendidikan dasar, menengah, dan nonformal laporan oleh pengawas atau penilik satuan pendidikan ditujukan kepada Bupati/ Walikota melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota yang bertanggungjawab di bidang pendidikan dan satuan pendidikan bersangkutan.*"

3. Rekrutmen Pengawas Sekolah

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut suatu jabatan tertentu yang ditentukan oleh suatu organisasi. Hal ini berarti melalui mekanisme rekrutmen organisasi harus dapat memperoleh sekelompok calon pegawai yang benar-benar sesuai dengan tuntutan jabatan (*job description*), spesifikasi jabatan (*job specification*), dan standar penampilan jabatan (*job performance standard*).

Rekrutmen pengawas pada semua tingkat satuan pendidikan adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam atau dari luar organisasi sebagai calon pengawas dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Dalam organisasi pendidikan, pengawas sekolah adalah termasuk sumber daya yang andal, karena secara ideal pengawas sekolah harus memiliki keunggulan kompetitif, kapasitas intelektual yang prima, dan kemampuan yang memadai. Karena itu, rekrutmen pengawas sekolah harus dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Kesalahan dalam melakukan rekrutmen akan memberi pengaruh negatif dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan

Berikut adalah gambar alur rekrutmen pengawas sekolah :



Alur Seleksi Pengawas

Namun sayangnya dalam era reformasi atau khususnya dalam era otonomi daerah, para Pengawas Sekolah ini direkrut atau diangkat pada umumnya tidak memperhatikan faktor kompetensinya bahkan persyaratan-

persyaratan administrasinya pun yang telah ditetapkan dalam suatu ketentuan (peraturan atau undang-undang) dilanggar atau diabaikan. Hal itu dapat terjadi, sebab adanya kekuasaan otonomi dari para Penguasa Daerah (Bupati/ Wali Kota, termasuk dalam konteks ini para pejabat di bawahnya/Dinas Pendidikan) untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah, sehingga para pengawas yang diangkat dapat dikatakan sarat dengan KKN guna memenuhi beberapa tujuannya, antara lain seperti untuk mendukung/memperkuat posisi jabatan penguasa karena semakin banyak keluarga/ kenalan dekatnya yang memperoleh jabatan-jabatan pada tingkat struktural maupun fungsional, atau untuk balas jasa terhadap para pengawas tersebut karena sebelumnya mereka telah berjasa dalam perjuangan memenangkan (tim sukses) penguasa daerah pada saat pemilukada. Atau kepentingan lainnya, seperti untuk memuluskan kerjasama-kerjasama dalam proyek-proyek yang berkaitan dengan sekolah.

Dikaitkan dengan tugas dan fungsi pengawas yang ada, perekrutan para calon pengawas sekolah benar-benar harus melihat kemampuan atau kompetensinya yang terkait dengan tugas-tugas atau fungsi pengawas. Hal ini disebabkan karena mutu pendidikan pada akhirnya dilihat pada kualitas keluarannya. Atau dengan kata lain adalah, hasil belajar yang bermutu hanya mungkin dicapai melalui proses belajar yang bermutu, yakni proses belajar yang sesuai dengan yang diharapkan atau direncanakan yang dapat terlaksana karena adanya pengawasan yang baik, berkesinambungan dan dilakukan oleh mereka (pengawas) yang berkompeten.

Melihat peran atau tugas dan fungsi serta dampaknya, maka sudah barang tentu perekrutan atau pengangkatan seorang

pengawas sekolah harus benar-benar mengutamakan kompetensi sebagaimana maksud uraian di atas kemudian baru aspek administratif yang dipersyaratkan dalam ketentuan yang berlaku mengenai pengawas sekolah, seperti masa kerja, pangkat/golongan, dan lain-lain. Bukan kepentingan politis, hubungan keluarga atau tujuan-tujuan pribadi lainnya dari Pejabat atau Penguasa Daerah. Sehingga kalau praktek-praktek semacam ini dibiarkan maka akan terus menghambat upaya pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan.

4. Penilaian Kinerja Pengawas Sekolah

Penilaian kinerja pengawas merupakan proses menghimpun data kinerja pengawas dengan menggunakan kriteria sesuai standar pengawas melalui pengumpulan informasi mengenai proses pelaksanaan dan hasil pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui seberapa jauh seorang pengawas sekolah telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas sekolah sesuai dengan Permenpan dan RB No. 21 tahun 2010 dan Permendiknas No. 12 tahun 2007.
- 2) Untuk mendeskripsikan kinerja pengawas secara kolektif dalam siklus tahunan sehingga dapat diperoleh gambaran umum kinerja pengawas pada tingkat kabupaten/kota dan provinsi sebagai dasar untuk menentukan mutu kinerja pengawas secara nasional.
- 3) Untuk menghimpun data hasil kinerja pengawas (peta kompetensi) sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan program peningkatan kompetensi pengawas.

Penilaian kinerja pengawas sekolah ini bermanfaat sebagai acuan pembinaan, promosi/ pengembangan karir pengawas, evaluasi dan refleksi diri (umpan balik) untuk perbaikan dan

pengembangan diri (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) serta Pertimbangan penetapan angka kredit kumulatif dalam kenaikan pangkat.

Adapun jenis penilaian kinerja yang dilakukan dalam menilai kinerja pengawas sekolah adalah :

- 1) Penilaian formatif, dilaksanakan secara periodik setiap tahun. Penilaian dilaksanakan bersiklus yang diatur tersendiri yang disesuaikan dengan kalender pengawasan sekolah.
- 2) Penilaian sumatif, dilaksanakan secara periodik setiap empat tahun, sejak seorang pengawas diangkat sebagai pengawas dan pelaksanaannya bersiklus sepanjang seorang pengawas bertugas.
- 3) Prosedur yang dilakukan dalam penilaian kinerja pengawas sekolah adalah sebagai berikut : a) persiapan, b) pelaksanaan, c) verifikasi, d) analisis hasil, e) kesimpulan dan rekomendasi.

5. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Pengawas Sekolah

Pembinaan SDM merupakan usaha yang sangat penting dalam rangka untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional pengawas sekolah harus terus dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawas sekolah. Pembinaan menjadi tanggung jawab Kepala Dinas Pendidikan setempat. Pembinaan pengawas sekolah 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. Sedangkan pembinaan karir pengawas diarahkan untuk meningkatkan pangkat dan jabatan fungsionalnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap

sejumlah pengawas dari seluruh propinsi ternyata pembinaan terhadap para pengawas satuan pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalnya boleh dikatakan belum berjalan sebagaimana mestinya. Pengawas sekolah berjalan apa adanya dengan tugas pokok dan fungsinya melakukan pengawasan dengan berbekal kemampuan yang telah dimilikinya. Pengawas juga membuat laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan tentang apa yang telah dilakukannya sesuai dengan tupoksinya namun laporan tersebut belum dijadikan dasar bagi upaya pembinaan para pengawas. Kalaupun ada pembinaan terbatas pada arahan dan penjelasan Kepala Dinas Pendidikan tentang berbagai kebijakan pendidikan dalam rapat-rapat khusus dengan para pengawas dan pejabat lainnya. Pembinaan para pengawas yang dilaksanakan secara terencana dan bersinambungan yang mengarah pada kemampuan profesional para pengawas dan pengembangan karirnya sebagai tenaga fungsional belum banyak dilaksanakan.

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. 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.

Pembinaan pengawas satuan pendidikan atau pengawas sekolah harus dirancang dan dikembangkan secara terpolo dan bersinambungan 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.

Ruang lingkup pembinaan mencakup pembinaan kualifikasi, profesi dan pembinaan karir. Pembinaan kualifikasi ditujukan agar para pengawas dapat meningkatkan tingkat pendidikan formal sampai minimal berpendidikan Sarjana (SI) bagi yang berpendidikan diploma, dan berpendidikan S2 bagi pengawas yang berpendidikan S1. Pengembangan profesi diarahkan pada peningkatan kompetensi pengawas mencakup kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Sedangkan pembinaan karir pengawas diarahkan untuk mempercepat kenaikan pangkat dan jabatan pengawas sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui pengumpulan angka kredit. Jenjang jabatan pengawas mulai dari pengawas pratama sampai pada pengawas utama.

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.

6. Akuntabilitas Pengawas Sekolah

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara organisasi kepada pihak yang

memiliki hak atau kewajiban untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Konsep dasar akuntabilitas didasarkan pada klasifikasi responsibilities menejerial pada tiap tingkatan dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk pelaksanaan kegiatan pada tiap bagian. Akuntabilitas tidak sama dengan responsibilities. Akuntabilitas lebih mengacu pada pertanggung jawaban keberhasilan atau kegagalan pencapaian organisasi sedangkan responsibilities berhubungan dengan kewajiban melaksanakan wewenang atau amanah yang diterima. Akuntabilitas mempertanggung jawabkan pelaksanaan wewenang atau amanah tersebut.

Bila dikaitkan dengan profesi Pengawas Sekolah, maka akuntabilitas Pengawas Sekolah dapat diartikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi Pengawas Sekolah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, akuntabilitas Pengawas Sekolah harus disampaikan dihadapan pemberi wewenang tugas/amanah tentang keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program, manajemen, kekurangan dan kelebihan administratif dalam jangka waktu tertentu.

Bentuk - bentuk akuntabilitas pengawas sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas program. Akuntabilitas program yaitu mengacu pada pertanggung jawaban berkenaan dari hasil kegiatan-kegiatan pengawas sekolah yang telah dilaksanakan. Hal ini akan berkaitan erat dengan rencana program yang disusun sebelumnya dan juga akan menampilkan akuntabilitas proses yang berhubungan dengan proses pelaksanaan kegiatan.
- b. Akuntabilitas manajemen. Akuntabilitas manajemen menitik beratkan pada efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan dana, fasilitas, SDM dan sumber daya lainnya. Akuntabilitas ini menampilkan peranan

manajer, bukan hanya dalam menerapkan peraturan yang ada, tetapi juga menerapkan proses yang berkelanjutan, sehingga memungkinkan memberikan pelayanan yang terbaik. Akuntabilitas manajemen ini dapat dirinci lagi menjadi akuntabilitas keuangan, fasilitas, administrasi, dan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

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. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas satuan pendidikan/sekolah, diperlukan kemampuan-kemampuan dasar yang dipersyaratkan sebagai pengawas profesional. 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.

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 setempat. 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. Sedangkan pembinaan karir pengawas diarahkan untuk meningkatkan pangkat dan

jabatan fungsionalnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil kajian yang dilakukan terhadap sejumlah pengawas ternyata pembinaan terhadap para pengawas satuan pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalnya boleh dikatakan belum berjalan sebagaimana mestinya. Pengawas sekolah berjalan apa adanya dengan tugas pokok dan fungsinya melakukan pengawasan dengan berbekal kemampuan yang telah dimilikinya. Pengawas juga membuat laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan tentang apa yang telah dilakukannya sesuai dengan tupoksinya namun laporan tersebut belum dijadikan dasar bagi upaya pembinaan para pengawas. Walaupun ada pembinaan terbatas pada arahan dan penjelasan Kepala Dinas Pendidikan tentang berbagai kebijakan pendidikan dalam rapat-rapat khusus dengan para pengawas dan pejabat lainnya. Pembinaan para pengawas yang dilaksanakan secara terencana dan bersinambungan yang mengarah pada kemampuan profesional para pengawas dan pengembangan karirnya sebagai tenaga fungsional belum banyak dilaksanakan.

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. 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. Posisi, peran dan eksistensi pengawas harus dibina agar citra pengawas satuan pendidikan/sekolah

lebih meningkat sebagaimana yang kita harapkan. Pengawas harus mempunyai nilai lebih dari guru dan kepala sekolah baik dari segi kualifikasi, kemampuan, kompetensi, finansial dan dimensi lainnya agar kehadirannya di sekolah betul-betul didambakan stakeholder sekolah.

Pembinaan pengawas satuan pendidikan atau pengawas sekolah harus dirancang dan dikembangkan secara terpolat dan bersinambungan 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.

Penempatan tugas pengawas satuan pendidikan menjadi tanggung jawab Kepala Dinas Pendidikan Provinsi dan atau Kabupaten/Kota dengan mempertimbangkan tipe dan kondisi geografis letak sekolah selaras dengan bidang dan jenjang jabatan pengawas. Selanjutnya pembinaan dan pengembangan pengawas satuan pendidikan dilaksanakan secara berkelanjutan agar kemampuan profesional serta karirnya sebagai pengawas satuan pendidikan meningkat sejalan dengan prestasi yang dicapainya. Dengan kata lain pembinaan dan pengembangan pengawas diarahkan untuk memelihara, mempertahankan serta mempertinggi kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan mutu sekolah binaannya. Pembinaan pengawas dimaksudkan sebagai upaya yang terencana dalam memelihara dan meningkatkan kemampuan profesi dan karirnya sehingga mempertinggi kinerjanya sebagai pengawas satuan pendidikan yang profesional.

Banyak perubahan terjadi di tahun 2009 ada aturan baru tentang jabatan fungsional guru. Menyusul di tahun 2010 terbitlah Permenegpan Nomor 21 tentang jabatan fungsional pengawas.

Adanya dua aturan baru di atas, membawa perubahan yang menyangkut tugas dan tanggungjawab guru maupun pengawas. Di antaranya pada kegiatan pengembangan profesi. Upaya untuk meningkatkan kemampuan pengawas, maka setiap pengawas wajib untuk terus menerus meningkatkan mutu dirinya. Kegiatan peningkatan mutu diri itu, dikenal sebagai kegiatan pengembangan profesi yangt dikenal sebagai pengembangan keprofesian berkelanjutan disingkat PKB.

DAFTAR PUSTAKA

- Glickman, Carl D., & Gordon, Stephen P., & Ross-Gordon, Jovita M. (2004). *Supervision; and Instructional Leadership, A Developmental Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Idris, Jamaludin, (2005), *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*, Taufiqiyah Sa'adah, Banda Aceh.
- Kadarisman, (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Press.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang *Jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya*
- Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 tentang *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*
- Sahertian & Alaida. (84-110). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan beserta peraturan pelaksanaanya*. 2003. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

BIODATA

Drs. Sururi, M.Pd.

Dosen Jurusan Adminsitasi Pendidikan FIP- UPI.

Dr. Dedy Achmad Kurniady, M.Pd.

Dosen Jurusan Adminsitasi Pendidikan FIP- UPI.