MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU MELALUI SUPERVISI PENDIDIKAN

Futari Meidia Putri 17002055
Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang
Email : futarimeidiaputri@gmail.com

Abstract

Supervisi pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru yang pada akhirnya menghasilkan prestasi belajar siswa yang tinggi, sehingga bias bersaing di tingkat nasional dan internasional. Peningkatan kualitas pembelajaran perlu dilakukan secara berkesinambungan seiring perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta social ekonomi dan budaya masyarakat. Dengan melakukan pendekatan supervise dan pendekatan pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme guru yang bermuara pada tingginya prestasi belajar siswa.

Keyword : Profesionalitas guru , Supervisi pendidikan

A. LATAR BELAKANG

Supervise pendidikan berkembang seiring berkembangnya Ilmu Manajemen. Pada awal perkembangannya , supervise dilakukan dengan pendekatan inspeksi. Seiring dengan perkembangan manajemen bahwa produktivitas ditentukan juga oleh hubungan social antar pekerja dengan supervisor. Pendekatan Supervis bergerak kearah yang lebih demokrasi, supervisor dan guru dapat saling bertukar pendapat tentang peningkatan kualitas pembelajaran. Secara umum dikenal, supervise dilakukan oleh supervisor. Supervisor memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan pembelajaran yang lebih berkualitas. Jabatan Supervisor di sekolah

meliputi Kepala sekolah dan Pengawas. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah diatur dalam Permen Diknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dimensi kompetensi supervise kepala sekolah yang meliputi : (1) merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat dan menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Disamping itu, supervise yang dilakukan oleh pengawas diatur dalam Permen Diknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah/madrasah. Dimensi kompetensi pengawas sekolah/madrasah meliputi : (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi supervise manajerial, (3) kompetensi supervise akademik, (4) kompetensi evaluasi pendidikan, (5) kompetensi penelitian pengembangan, dan (6) kompetensi social. Berdasarkan Permen Diknas Nomor 13 tahun 2007, bahwa kepala sekolah dan pengawas sekolah/madrasah memiliki tanggungjawab dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Rendahnya prestasi belajar merupakan salah factor yang disebabkan rendahnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran . Beberapa para ahli juga berpendapat yang sama. Guru masih merupakan sumber belajar utama bagi siswa, karena itu penguatan kualitas guru perlu di prioritaskan. Pengembangan keprofesioanalan guru merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta social ekonomi dan budaya masyarakat.

TUJUAN PEMBAHASAN

Tujuan tulisan ini adalah mencari tau kebenaran dan ketepatan pendekatan supervise yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta social ekonomi dan budaya masyarakat yang berkembang di Indonesia.

B. KAJIAN LITERATUR

Supervise seharusnya dilakukan dalam rangka menjamin pembelajaran yang berkualitas. Artinya bahwa keberhasilan pelaksanaan supervise diukur dari peningkatan prestasi belajar siswa. Penelitian Tenriningsih (2009) menemukan bahwa “terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara kinerja guru dengan prestasi belajar siswa dan terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara prestasi belajar siswa melalui supervise pengajaran”. Artinya semakin tinggi kinerja guru, semakin tinggi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja guru yang tinggi diperlukan supervise pengajaran yang efektif.

Dari hasil penelitian International Association for the evaluation of educational Achievement Study Center Boston College tersebut juga menggambarkan hasil belajar siswa yang diikuti oleh 600.000 siswa dari 63 negara terhadap Trends in Mathematics and Science Study (TIMSS): Indonesia diwakili oleh siswa kelas VIII tahun 2011. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Indonesia dalam skor 386 dari 42 negara yang siswanya dites (skor Indonesia turun 11 angka dari penilaian tahun 2007). Peringkat pertama diraih oleh siswa Korea (613), selanjutnya diikuti Singapore (500). Bidang Sains Indonesia berada di urutan ke-40 dengan skor 406 dari 42 negara (skor Indonesia turun 21 angka dari penilaian tahun 2007) (Mulyadi, 2012).

Dari penelitian yang dilakukan telah terlihat bagaimana rendahnya prestasi belajar siswa, yang salah satu faktornya adalah lemahnya profesionalisme guru dalam pembelajaran. Setyabudhi juga berpendapat bahwa kualitas pembelajaran guru masih relative rendah. Disamping itu, sebagaimana disinyalir oleh Kompasiana (2012) bahwa Indonesia dibandingkan dengan Negara berkembang lainnya memiliki mutu pendidikan yang rendah, yang disebabkan 7 faktor yaitu: pembelajaran hanya pada buku paket, mengajar satu arah (ceramah satu arah), kurangnya sarana belajar terutama di daerah, aturan

yang mengikat, budaya mencontek, metode pertanyaan terbuka tak pakai dan guru tak menanamkan diskusi dua arah.

C. PEMBAHASAN

Perkembangan supervise pendidikan berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta social ekonomi dan budaya masyarakat. Supervisi itu sendiri bergerak dari bentuk inspeksi dimana otoritas lebih didominasi oleh supervisor, berkembang dalam bentuk kolaborasi antara supervisor dan guru bersama berinisiatif dan bertanggungjawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran serta menumbuhkan budaya belajar pada guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Berdasarkan jurnal pendidikan oleh Bapak Ahmad Sabandi ada beberapa pendekatan supervise yang populer dikenal dengan supervise klinis, pengembangan dan diferensial. Masing-masing pendekatan tersebut memiliki kekuatan dan kelemahan.

1. Supervisi Klinis

Kata “klinis” menunjukkan pada interaksi tatap muka antara guru dan supervisor yang menekankan pada pemecahan masalah reflektif, target secara langsung masing-masing kelas dan terfokus pada guru sebagai agen perubahan. Supervisi klinis memiliki kapasitas mengembangkan kemampuan guru untuk bertanggungjawab menganalisis kinerja mereka, terbuka membantu orang lain dan mengarahkan diri sendiri. Supervisi klinis dilakukan dalam bentuk proses tatap muka yang memungkinkan supervisor dan guru bersama-sama membahas dan menganalisis masalah pembelajaran yang terjadi di kelas dan menemukan strategi untuk mengatasi masalah tersebut.

Elemen kunci dari supervise klinis adalah mengumpulkan data pada kelas yang sebenarnya. Sedangkan prinsip-prinsip utama supervise klinis adalah menekankan kolegialitas dan pertemuan dan saling bermakna. Perbedaan dalam perkembangannya adalah berhubungan dengan siklus

atau urutan, focus pada isi atau proses, variasi dalam penggunaan teknik tertentu, metode dan proses, penekanan pada hubungan interpersonal dan perbedaan pendekatan pengumpulan data atau keragaman konsepsi mengajar.

Selain itu ada model asli supervise klinis yang terdiri dari 8 langkah yaitu :

- Membangun hubungan guru-supervisor
- Perencanaan dengan guru (pelajaran, hasil yang diharapkan, masalah pembelajaran, bahan dan metode, proses pembelajaran, bahan dan metode, proses pembelajaran, pemberian umpan balik dan evaluasi)
- Merencanakan strategi untuk observasi
- Mengamati pembelajaran
- Menganalisis proses belajar mengajar
- Perencanaan strategi konferensi supervisor guru
- Melakukan konferensi supervisor guru
- Memperbaharui perencanaan pelajaran atau unit berikutnya

Ada juga beberapa model klinis didasarkan pada beberapa asumsi yaitu :

- a) Profesi pengajaran tidak acak tetapi ditandai dengan keteraturan dalam gaya dan pendekatan
- b) Keterampilan pedagogis yang digunakan oleh guru dapat diklasifikasikan dan dipelajari
- c) Jika guru sadar perilakunya, lingkungan belajar yang sangat luas dapat ditingkatkan sebagai kemampuan pembelajaran keseluruhan guru
- d) Melalui observasi hati-hati dan sistematis ,analisis dan dialog dengan supervisor, pengajaran yang efektif dapat diperkuat
- e) Model ini membutuhkan waktu yang cukup, sedangkan supervisor dan guru memiliki waktu yang terbatas
- f) Guru yang disupervisi akan merasa mendapat perlakuan khusus dari guru lainnya

- g) Membutuhkan tingkat kecerdasan, kreativitas dan keterbukaan guru untuk merefleksikan dan meningkatkan pembelajaran supervisor
- h) Memerlukan keterampilan supervisor agar dapat mengamati dan menganalisis perilaku guru serta kreativitas dan keterampilan mengkomunikasikan ide-ide kepada guru
- i) Membutuhkan saling berbagi rasa hormat satu sama lain antara supervisor dengan guru agar terjadi umpan balik evaluative formatif untuk guru.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat diambil tiga unsur penting yaitu :

- 1) Kontak atau komunikasi dengan guru sebelum pengamatan
- 2) Jenis observasi kelas
- 3) jenis tindak lanjut hasil pengamatan

2. Supevisi Pengembangan

Supervisor yang menggunakan model ini memperlakukan guru sebagai individu yang berbeda pada berbagai tahap pertumbuhan dan pengembangan. Model ini didasarkan pada asumsi bahwa guru memiliki beragam pengalaman, kemampuan dan tingkat pengembangan karir yang berbeda. Oleh karena itu, supervisor menentukan kebutuhan supervise guru berdasarkan perbedaan individual, keahlian dan komitmen. Supervisor dapat menggunakan pendekatan supervise yang bervariasi untuk guru yang berbeda. Dengan kata lain, supervise pengembangan memberikan guru dan mempercepat pengambilan keputusan dan menyesuaikan setiap waktu yang diperlukan.

Menurut Clickman et al. (2010, 137-184), mengemukakan bahwa ada empat gaya pendekatan supervise pengembangan yaitu :

a) Gaya Control Directive

Supervise ini digunakan apabila guru berada pada level pengembangan yang rendah, tidak memiliki kemauan, pengetahuan dan kecendrungan

berbuat, tidak mau terlibat dalam pengambilan keputusan, supervisor lebih berkomitmen memecahkan masalah dan guru tidak dan supervisor tidak memiliki waktu bersama guru. Dalam gaya ini supervisor mengambil alih permasalahan guru. Supervisor menetapkan tujuan dan standar yang tepat untuk dicapai guru.

b) Gaya Informational Directive

Supervisor menggunakan supervise ini bila level pengembangan guru agak rendah, tidak memiliki pengetahuan, bingung dan tidak berpengalaman, supervisor lebih peduli terhadap masalah guru, supervisor lebih percaya dan waktu yang singkat. Dalam gaya ini supervisor adalah sumber utama informasi, mengartikulasikan tujuan dan mengarahkan tindakan.

c) Gaya Behaviors Collaborative

Supervise ini digunakan bila level pengembangan guru yang moderat, guru dan supervisor memiliki tingkat keahlian yang sama, guru dan supervisor terlibat dalam mendapatkan keputusan, guru dan supervisor berkomitmen untuk memecahkan masalah.

d) Gaya Behaviors Nondirective

Supervisor menggunakan supervise ini bila level pengembangan guru yang tinggi, guru memiliki keahlian, guru berinisiatif memecahkan masalah.

Supervise pengembangan ini juga memiliki keterbatasan yang mana diantaranya yaitu :

- Belum ada dukungan penelitian yang kuat
- Supervisor menentukan tingkat konseptual guru
- Menentukan tingkat konseptual adalah proses subjektif dan tidak akurat
- Memerlukan supervisor yang berkualitas dan waktu yang cukup untuk menentukan tingkat keakuratan konseptual guru

3. Supervise Differensial

Supervise diferensial adalah salah satu pendekatan terbaru supervise. Supervise diferensial dilaksanakan dengan mempertimbangkan perbedaan individual antara guru dan hubungan manusia antara supervisor dan guru. Premis dasar supervise differensial cukup sederhana yaitu keadaan yang berbeda dan memerlukan pendekatan yang berbeda. Supervisor dalam pandangan supervise diferensial menunjuk pada setiap professional yang memberikan layanan supervise, termasuk supervisor, kepala sekolah atau sejawat.

Alasannya perlunya supervise diferensial yaitu : (1) Pengajaran harus dilihat sebagai profesi, bukan keterampilan/kemampuan, para guru tidak harus menunggu supervisor yang memiliki solusi terhadap masalah guru karena dapat bekerja sendiri untuk pengembangan profesionalnya. (2) Guru yang bekerja dalam lingkungan kolegal sekolah sangat menekankan kerja sama dan saling membantu. Komponen kunci dari supervise diferensial memungkinkan guru untuk bekerjasama, saling membantu berkembang secara profesional. (3) Masalah utama yang supervisor hadapi adalah ketidakmampuan bekerja secara efektif. (4) bahwa guru berbeda dalam keterampilan, kemampuan dan motivasi, supervise diferensial memberi guru beberapa pilihan untuk meningkatkan pengajaran. Disamping itu supervise ini memiliki tiga keuntungan utama yaitu supervise sebagai suatu proses bukan posisi, menggabungkan beberapa model lain atau model tersendiri yang memperkaya model supervise differensial, serta fleksibilitas setiap sekolah mampu mengembangkan model tersendiri.

Pelatihan

Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang lebih efektif dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru yang dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan melalui prosedur sistematis mentransfer

pengetahuan teknis kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan matang (proficiency). Dengan kata lain, para peserta memperoleh pengetahuan pemecahan masalah dengan melakukan program pelatihan.

Ada banyak alasan bagi supervisor untuk melakukan pelatihan guru menurut Stern & Kemp meliputi peningkatan kepuasan kerja dan semangat guru, peningkatan motivasi guru, peningkatan efisiensi dalam proses dan hasil yang maksimal, peningkatan kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode baru, peningkatan inovasi dalam strategi dan hasil serta meningkatkan citra lembaga.

Pelatihan peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan dengan berbagai bentuk diantaranya :

1) Orientasi

Orientasi lebih efektif digunakan bagi guru baru, penggunaan teknologi dan metode yang baru. Bagi guru baru, hari-hari pertama ditempat kerja sangat penting dalam keberhasilan bagi guru baru.

2) Kuliah

Kuliah dilakukan dengan menyaji materi pelatihan secara lisan dan digunakan ketika tujuannya menyajikan materi dan jumlah peserta yang banyak. Pendekatan ini lebih hemat biaya untuk menjangkau jumlah peserta yang banyak. Kuliah yang dilakukan cenderung berbentuk komunikasi satu arah dan dengan demikian mungkin bukan merupakan cara yang paling efektif untuk melatih.

3) Bermain dan Simulasi

Bermain peran dan simulasi merupakan teknik pelatihan yang berusaha membawa peserta pelatihan kepada situasi pengambilan keputusan yang realistis. Guru yang berpengalaman dapat menggambarkan pengalaman dunia nyata dan dapat membantu mengembangkan dan belajar dari solusi

dalam simulasi. Teknik pelatihan ini bagi guru dilakukan dalam bentuk peerteaching.

4) Metode Audiovisual

Metode ini adalah cara yang paling efektif untuk memberikan kondisi dunia nyata dan situasi dalam waktu singkat. Satu keuntungan adalah bahwa presentasi dapat dilakukan berulang. Kelemahan utamanya dengan metode ini tidak memungkinkan untuk pertanyaan dan interaksi dengan pembicara.

5) Perluasan pekerjaan

Perluasan pekerjaan meliputi memperluas pekerjaan guru pada tugas lain disekolah disamping mengajar dan mendidik . Hal ini agar guru dapat merasakan dan memahami tugas-tugas lain disekolah.

6) Magang

Magang memberikan guru pengalaman on-the-job dibawah bimbingan guru yang lebih ahli dan terampil. Magang berlangsung dalam waktu tertentu pada kesempatan yang ada.

7) Pembelajaran terprogram

Merupakan pembelajaran yang dibantu oleh komputer dan video interaktif. Peserta pelatihan memungkinkan untuk belajar dengan kecepatan sendiri. Setelah periode pendahuluan, instruktur tidak perlu hadir dan peserta pelatihan dapat belajar dalam jangka waktu yang ditentukan.

8) Pelatihan laboratorium

Memberikan keterampilan khusus kepada guru memerlukan prosedur kerja tertentu. Pelatihan laboratorium dilakukan oleh pelatihan terampil terutama pekerjaan-pekerjaan yang mengandung resiko lebih tinggi.

9) Pelatihan kelas dan konferensi.

Pelatihan dalam bentuk seminar ,kursus dan presentasi dapat digunakan dalam pelatihan keterampilan dan pengembangan. Ceramah dan Diskusi adalah bagian utama dari pelatihan ini.

Dengan dilakukannya pendekatan pelatihan ini, diharapkan guru dapat lebih meningkatkan profesionalisme dalam proses pembelajaran

sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta budaya masyarakat. Penggunaan pendekatan pelatihan maupun pendekatan supervise ini harus dilakukan oleh supervisor atau orang yang bersangkutan agar dapat menjalankannya dengan baik secara efektif dan efisien.

D. KESIMPULAN & SARAN

1. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa pendekatan supervise (supervise klinis, pengembangan dan diferensial) dan pendekatan pelatihan (orientasi, kuliah, bermain peran dan simulasi, metode audiovisual, perluasan pekerjaan magang, pembelajaran terprogram, pelatihan laboratorium serta pelatihan kelas dan konferensi) dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru dalam pembelajaran seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial ekonomi serta budaya masyarakat. Pendekatan supervise dilakukan secara efektif, kolaboratif atau nondirective dengan mempertimbangkan tingkat kematangan komitmen dan pengetahuan konseptual guru.

2. Saran

Diharapkan pendekatan tersebut benar-benar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang bermuara pada peningkatan prestasi belajar siswa sehingga mampu bersaing ditingkat nasional maupun internasional.

REFERENSI

- Sabandi, Ahmad. "Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan." *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 13, no. 2 (2013): 1-9.
- Sabandi, Ahmad. "Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan." *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 13, no. 2 (2013): 1-9.
- Iriyani, D. (2008). Pengembangan Supervisi Klinis untuk meningkatkan keterampilan dasar mengajar guru. *Jurnal Didaktika*, 2(02), 285-285.
- Rosilawati, T. (2014). Supervisi Akademik dalam Upaya Peningkatan Motivasi Guru Menyusun Perangkat Persiapan Pembelajaran. *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan*, 1(2).