

Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd.

**SUPERVISI PEMBELAJARAN  
DAN  
PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU**

*Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*



**PENERBIT ALFABETA BANDUNG**

**PERHATIAN**  
**KECELAKAAN BAGI ORANG-ORANG YANG CURANG**  
(QS Al-Muthaffifin Ayat 1)

Para pembajak, penyalur, penjual, pengedar, dan PEMBELI BUKU BAJAKAN adalah bersekongkol dalam alam perbuatan CURANG. Kelompok genk ini saling membantu memberi peluang hancurnya citra bangsa, “merampas” dan “memakan” hak orang lain dengan cara yang bathil dan kotor. Kelompok “makhluk” ini semua ikut berdosa, hidup dan kehidupannya tidak akan diridhoi dan dipersempit rizkinya oleh ALLAH SWT.

(Pesan dari Penerbit ALFABETA)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi sebagian atau seluruh isi buku ini, serta memperjualbelikannya tanpa mendapat izin tertulis dari Penerbit

© 2013, Penerbit Alfabeta, Bandung

Pdk96 (x + 250) 16 x 24 cm

Judul Buku : **SUPERVISI PEMBELAJARAN  
DAN PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU**

Penulis : Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd.

Penerbit : ALFABETA, cv  
Telp. (022) 200 8822 Fax. (022) 2020 373  
Website: [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)  
Email: [alfabetabdg@yahoo.co.id](mailto:alfabetabdg@yahoo.co.id)

Cetakan Kedua : Oktober 2013 (EDISI REVISI)

ISBN : 978-602-7825-06-2

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah Swt., atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penyusun buku yang berjudul: **SUPERVISI PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN KAPASITAS GURU; *Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*** dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Buku ini diharapkan menjadi rujukan bagi pengawas, kepala sekolah, guru dan mahasiswa calon pendidik.

Buku ini disusun dalam beberapa Bab dengan isi ringkas sebagai berikut: Bab I mengkaji tentang Konsep Dasar Supervisi Pembelajaran, Bab II membahas Perilaku Pengawas Pendidikan, Bab III mengkaji Model-model Kepengawasan Pendidikan, Bab IV membahas Perencanaan Supervisi Pembelajaran, Bab V membahas tentang Strategi Implementasi Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas, Bab VI membahas tentang Membimbing Guru Mengelola Kelas Bernuansa PAKEM, Bab VII membahas Pengembangan Kompetensi Mengajar Guru, Bab VIII membahas tentang Implementasi Kompetensi Supervisi Manajerial Pengawas Pendidikan, BAB IX membahas tentang Memfasilitasi Guru Mengelola PAKEM, Bab X membahas tentang Pengembangan Kompetensi Guru Mengelola Penilaian Berbasis Kelas, dan terakhir Bab XI membahas tentang Penguatan Karakter Guru Berbasis ESQ.

Buku ini telah direvisi untuk pengembangan dan penyesuaian dengan realita pembelajaran yang saat ini tengah dikembangkan yaitu PAKEM. Meskipun demikian tentunya tidak luput dari berbagai kekurangan, terutama sistematika dan susunan kalimatnya. Hal ini tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan penyusun itu sendiri, baik dari segi ilmu maupun dari segi waktu yang tersedia. Untuk itu, saran dan kritikan dari semua pihak yang bersifat konstruktif sangat penulis harapkan guna kesempurnaannya.

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil, penulis tak lupa mengucapkan banyak terima kasih dengan iringan doa semoga Allah Swt., memberikan pahala yang berlipat ganda. Amin!

Gorontalo, Mei 2013

Penyusun

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur patut diucapkan ke hadirat Allah swt. yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesempatan yang tak ternilai harganya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan buku “Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru; Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru”.

Penulisan buku ini dimaksudkan untuk memperkaya khazanah perkembangan supervisi pembelajaran di Indonesia terutama dalam upaya optimalisasi otonomi sekolah dengan pendekatan MBS, dan sekaligus untuk dapat menjadi bahan diskusi dan acuan bagi pemerhati serta pemangku kepentingan pendidikan seperti kepala dinas pendidikan, legislatif, kepala sekolah, pengawas, guru, dosen, mahasiswa dan praktisi pendidikan lainnya.

Buku ini merupakan hasil kajian dan refleksi pengalaman praktis dari penulis terkait dengan implementasi pelaksanaan supervisi pembelajaran secara efektif di sekolah serta simpulan dari berbagai diskusi informal dan formal dengan para pengawas. Banyak hal yang penulis saksikan, baik pada saat menjadi konsultan nasional Manajemen dan Inovasi Sekolah pada Proyek Peningkatan Mutu Pendidikan Lanjutan Pertama Direktorat PLP Depdiknas, sebagai Kepala Pusat Pengembangan Madrasah dan maupun sebagai Ketua Dewan Mutu Madrasah Muhammadiyah Unggulan Kota Gorontalo.

Melihat realitas implementasi supervisi pembelajaran di sekolah yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan, maka penulis menyusun buku ini sebagai salah satu alternatif mengatasi permasalahan tersebut. Penulis berharap topik-topik yang diangkat dapat memberikan kontribusi secara konseptual dan praktis sebagai upaya meminimalisir kesenjangan antara teori-teori supervisi itu sendiri dan implementasinya di Sekolah.

Terwujudnya buku ini juga karena pengertian dan dukungan yang tulus dari istri dan anak-anak tercinta. Sebagian perhatian, waktu bermain dan belajar mereka telah tersita untuk penyelesaian buku ini guna kepentingan yang lebih kompleks dan mulia. Atas segala pengertian, dukungan dan bantuan berbagai pihak tersebut, penulis ucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya dan banyak terima kasih. Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan tersebut dengan pahala yang setimpal.

Sebagai akhir kata, buku ini masih terdapat berbagai kelemahan, sehingga kritik dan saran pembaca sangat diharapkan untuk dapat disempurnakan pada edisi berikut. Sekalipun demikian, penulis tetap berharap semoga karya ini bermanfaat dan memberikan kontribusi pemikiran ke arah perbaikan manajemen berbasis sekolah untuk menggapai kualitas pendidikan di Indonesia. Amin!

Gorontalo, Mei 2013

Penulis

# DAFTAR ISI

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| Kata Pengantar .....      | iii |
| Ucapan Terima Kasih ..... | v   |
| Daftar Isi .....          | vii |

## **BAB I**

|   |          |
|---|----------|
| <b>KONSEP DASAR SUPERVISI PEMBELAJARAN .....</b>          | <b>1</b> |
| A. Pengertian .....                                       | 1        |
| B. Tujuan Supervisi Pembelajaran .....                    | 5        |
| C. Fungsi Supervisi Pembelajaran .....                    | 8        |
| D. Prinsip-prinsip Supervisi Pembelajaran .....           | 9        |
| E. Tugas Supervisor (Pengawas) .....                      | 10       |
| F. Proses Kepemimpinan dalam Supervisi Pembelajaran ..... | 13       |
| G. Kompetensi Pengawas Pendidikan .....                   | 16       |
| H. Kompetensi Pengawas Pendidikan di Indonesia .....      | 18       |

## **BAB II**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PERILAKU PENGAWAS SATUAN PENDIDIKAN .....</b> | <b>37</b> |
| A. Perilaku Direktif .....                       | 39        |
| B. Perilaku Nondirektif .....                    | 41        |
| C. Perilaku <i>Collaborative</i> .....           | 42        |
| D. Menganalisis Perilaku Mengajar Guru .....     | 42        |
| E. Supervisor Sebagai Mitra Kerja Guru .....     | 46        |

## **BAB III**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>MODEL-MODEL KEPENGAWASAN PENDIDIKAN .....</b>              | <b>49</b> |
| A. <i>Cooperative Professional Development</i> (CPD) .....    | 49        |
| B. <i>Individualized Professional Development</i> (IPD) ..... | 52        |
| C. <i>Clinical Supervision</i> (CS) .....                     | 54        |
| D. <i>Informal Supervision</i> .....                          | 57        |
| E. <i>Supportive Supervision</i> .....                        | 59        |

## **BAB IV**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PERENCANAAN SUPERVISI PEMBELAJARAN .....</b> | <b>61</b> |
| A. Menyusun Program Supervisi .....             | 61        |

|   |    |
|---|----|
| B. Karakteristik Perencanaan Supervisi .....                          | 64 |
| C. Faktor-faktor yang Diperlukan Dalam Perencanaan<br>Supervisi ..... | 67 |

## **BAB V**

### **STRATEGI IMPLEMENTASI KOMPETENSI SUPERVISI**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>AKADEMIK PENGAWAS .....</b>                        | <b>71</b> |
| A. Proses Supervisi Pembelajaran .....                | 71        |
| B. Keterampilan Supervisor/ Pengawas Pendidikan ..... | 74        |
| C. Teknik-teknik Supervisi Pembelajaran .....         | 76        |

## **BAB VI**

### **MEMBIMBING GURU MENGELOLA KELAS**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DAN PEMBELAJARAN BERNUANSA PAKEM .....</b>                          | <b>86</b> |
| A. Pengertian .....  | 86        |
| B. Penataan Kelas .....  | 87        |
| C. Prinsip-prinsip Penataan Kelas .....                                | 90        |
| D. Keterkaitan Penataan Kelas dengan Model-model<br>Pembelajaran ..... | 91        |
| E. Model-model Pembelajaran .....                                      | 92        |

## **BAB VII**

### **PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENGAJAR GURU .....**

|   |     |
|---|-----|
| <b>103</b>  |     |
| A. Kualifikasi Akademik Guru .....  | 104 |
| B. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan<br>dan Kesetaraan .....    | 105 |
| C. Standar Kompetensi Guru .....  | 105 |
| D. Standar Kompetensi Guru PAUD/TK/RA .....                                   | 106 |
| E. Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI .....                                  | 112 |
| F. Standar Kompetensi Guru SMP/MTs, SMA/MA,<br>dan SMK/MAK .....              | 120 |
| G. Peningkatan Kemampuan Guru Merancang Pembelajaran<br>Bernuansa PAKEM ..... | 127 |
| H. Pengembangan RPP Bernuansa PAKEM .....                                     | 138 |
| I. Kata-kata Operasional Indikator Pembelajaran .....                         | 151 |



## **BAB VIII**

### **IMPLEMENTASI KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL**

|  |            |
|--|------------|
| <b>PENGAWAS .....</b>  | <b>164</b> |
| A. Otonomi Daerah dan Implementasi MBS .....                     | 164        |
| B. Tujuan MBS .....  | 166        |
| C. Kewenangan yang Disentralisasikan .....                       | 167        |
| D. Prinsip-prinsip MBS .....                                     | 169        |
| E. Karakteristik MBS .....                                       | 174        |
| F. MBS sebagai Model Peningkatan Mutu Sekolah .....              | 176        |
| G. Sekolah Bermutu Memuaskan Pelanggan ( <i>Customer</i> ) ..... | 180        |

## **BAB IX**

### **MEMFASILITASI GURU MENGELOLA PAKEM .....**

|   |            |
|---|------------|
| <b>MEMFASILITASI GURU MENGELOLA PAKEM .....</b>         | <b>188</b> |
| A. Pengertian .....                                     | 188        |
| B. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam PAKEM .....    | 193        |
| C. Metode Pembelajaran Model PAKEM .....                | 197        |
| D. Lingkungan sebagai Sumber & Media Pembelajaran ..... | 202        |

## **BAB X**

### **PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU MENGELOLA**

#### **PENILAIAN BERBASIS KELAS .....**

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| <b>PENILAIAN BERBASIS KELAS .....</b> | <b>206</b> |
| A. Pengertian .....                   | 206        |
| B. Model-model Penilaian .....        | 208        |
| C. Teknik Penilaian Proyek .....      | 212        |
| D. Portofolio .....                   | 213        |
| E. Penilaian Sikap .....              | 215        |

## **BAB XI**

### **PENGUATAN KARAKTER GURU BERBASIS ESQ .....**

|   |            |
|---|------------|
| <b>PENGUATAN KARAKTER GURU BERBASIS ESQ .....</b>           | <b>218</b> |
| A. Pengertian .....   | 218        |
| B. Jenis-jenis Karakter Guru .....                          | 219        |
| C. Meneladani Malaikat dan Nabi Muhammad .....              | 222        |
| D. Implementasi Asmaul Husna dalam Pendidikan Karakter .... | 224        |
| E. Revitalisasi Peran Guru .....                            | 225        |
| F. Pengembangan Kecerdasan Intelektual .....                | 230        |
| G. Pengembangan Kecerdasan Emosional .....                  | 231        |
| H. Pengembangan Kecerdasan Spiritual .....                  | 233        |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| I. | Mensinerjikan Kecerdasan untuk Mengoptimalkan Pendidikan Karakter ..... | 235 |
| J. | PAKEM dan Sinerji Kecerdasan .....                                      | 239 |
| K. | Pengawasan Pembinaan Karakter Guru .....                                | 242 |

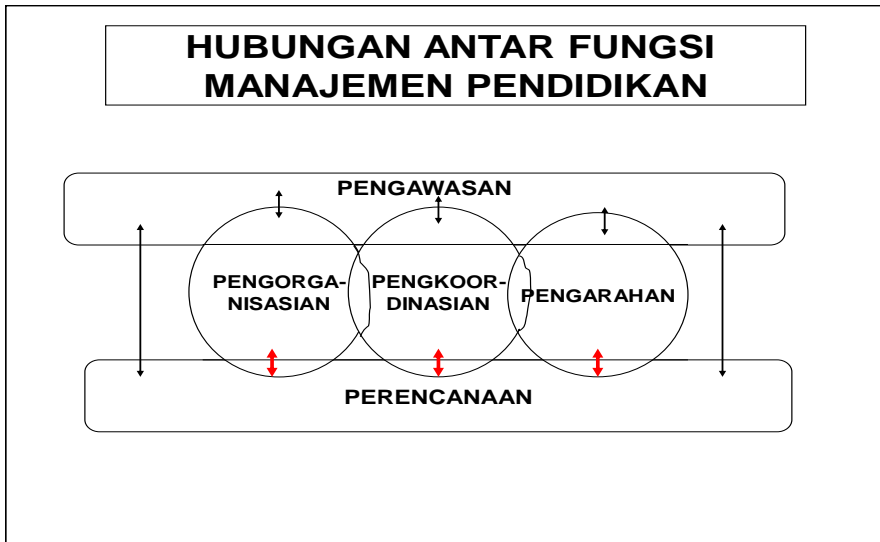
# KONSEP DASAR SUPERVISI PEMBELAJARAN

## A. Pengertian

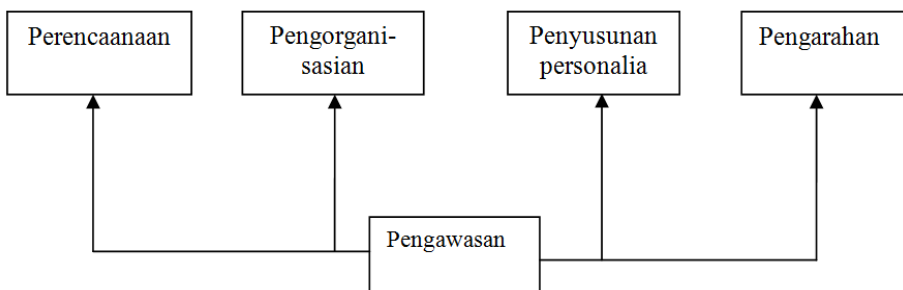
Pengawasan dan supervisi merupakan dua istilah yang merupakan terjemahan dari salah satu fungsi manajemen, yaitu fungsi "*controlling*". Terdapat dua pandangan yang berbeda terhadap makna kedua istilah ini. Di satu sisi ada yang berpendapat bahwa kedua istilah ini sama makna dan pendekatannya. Sedangkan di sisi lain ada yang mengatakan istilah pengawasan lebih bersifat otoriter atau direktif, sedangkan istilah supervisi lebih bersifat demokratis.

Istilah-istilah yang biasa digunakan di dalam lembaga pemerintah termasuk Kementerian Pendidikan Nasional adalah inspektorat, pengawas, penilik dan supervisor. Di tingkat pusat fungsi pengawasan dilaksanakan oleh Inspektur Jenderal, di tingkat Provinsi dan di tingkat Kabupaten/Kota disebut pengawas. Hanya saja dalam perkembangan terakhir istilah yang banyak digunakan adalah pengawas. Sedangkan orang-orang yang melakukan pengawasan disebut Pengawas/Supervisor/Penyelia.

Sekalipun berbagai istilah yang digunakan dalam menjalankan fungsi "*Controlling*", tetapi yang perlu dipahami adalah fungsi *controlling* (pengawasan) itu sendiri dan cara pendekatannya serta keterkaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Untuk itu, dalam rangka pengembangan wacana perlu dikemukakan secara ringkas tentang pengawasan yang memungkinkan prinsip-prinsip demokrasi berjalan di dalamnya. Keterkaitan antara pengawasan dengan fungsi-fungsi lainnya dapat dilihat pada gambar berikut, (Masaong, 2010).



Mengacu pada gambar di atas dapat ditegaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen di samping dapat berjalan secara sendiri-sendiri sesuai dengan tugas dan fungsinya, akan tetapi lebih efektif jika berjalan secara sistemik. Hal ini penting sebab pengawasan bukan hanya dilaksanakan pada saat kegiatan sedang atau telah selesai dikerjakan, melainkan sejak perencanaan sampai pengawasan sudah harus dilaksanakan guna meminimalisir penyimpangan. Gambar berikut ini lebih mempertegas lagi keterkaitan antar fungsi-fungsi manajemen sebagai kesatuan yang utuh (sistemik) untuk mewujudkan tujuan organisasi.



Di dalam institusi pendidikan, pengawasan lebih ditekankan pada kegiatan akademik. Istilah yang lebih tepat digunakan adalah supervisi. Secara etimologis supervisi (*supervisi*) berasal dari bahasa Inggris yang

terdiri dari dua kata, yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat atau meninjau. Dengan demikian supervisi dalam pengertian sederhana yaitu melihat, meninjau atau melihat dari atas, yang dilakukan oleh atasan (pengawas/kepala sekolah) terhadap perwujudan kegiatan pembelajaran. *Atas* bermakna orang-orang yang memiliki kelebihan dari segi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman terhadap guru-guru, kepala sekolah dan staf.

Supervisi diartikan sebagai layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi, memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif. Pengertian lain supervisi pembelajaran diartikan sebagai "*pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru agar menjadi guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya, agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah*" (Nawawi, 1981: 104).

Supervisi pembelajaran didefinisikan sebagai "*usaha manstimulir, mengkoordinir, dan membimbing pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun kelompok, dengan tenggang rasa dan tindakan-tindakan pedagogis yang efektif, sehingga mereka lebih mampu menstimulir dan membimbing pertumbuhan masing-masing siswa agar lebih mampu berpartisipasi di dalam masyarakat yang demokratis*" (Soetopo, 1982).

Supervisi pembelajaran diartikan sebagai "*usaha mendorong, mengkoordinir, dan menstimulir serta menuntun pertumbuhan guru-guru secara berkesinambungan di suatu sekolah baik secara individual maupun kelompok agar lebih efektif melaksanakan fungsi pembelajaran*". (Sergiovanni, 1988).

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan beberapa aspek penting supervisi, yaitu:

1. Bersifat bantuan dan pelayanan kepada kepala sekolah, guru dan staf
2. Untuk pengembangan kualitas diri guru
3. Untuk pengembangan profesional guru
4. Untuk memotivasi guru

Aspek-aspek tersebut menuntut pengetahuan tentang konsep-konsep dan pendekatan supervisi yang ditunjang dengan kinerja serta akuntabilitas yang tinggi dari supervisor. Hal ini dimaksudkan agar

kegiatan supervisi sebagai layanan profesional dapat meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran yang bermuara pula pada perwujudan hasil belajar peserta didik secara optimal.

Dewasa ini kegiatan supervisi oleh sebagian supervisor (pengawas) masih berorientasi pada pengawasan (kontrol) dan obyek utamanya adalah administrasi, sehingga suasana kemitraan antara guru dan supervisor kurang tercipta dan bahkan guru secara psikologis merasa terbebani dengan pikiran untuk dinilai. Padahal kegiatan supervisi akan efektif jika perasaan terbebas dari berbagai tekanan diganti dengan suasana pemberian pelayanan serta pemenuhan kebutuhan yang bersifat informal.

Aspek lain yang mengakibatkan kegiatan supervisi kurang bermanfaat menurut Semiawan (Imron, 1996) adalah bahwa sistem supervisi kurang memadai dan sikap mental dari supervisor yang kurang sehat. Kurang memadainya sistem supervisi dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain: (1) supervisi masih menekankan pada aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional, (2) tatap muka antara supervisor dan guru-guru sangat sedikit, (3) supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru, (4) pada umumnya masih menggunakan jalur satu arah dari atas ke bawah, dan (5) potensi guru sebagai pembimbing kurang dimanfaatkan. Sedangkan dikaji dari sikap mental yang kurang sehat dari supervisor terlihat beberapa indikasi, yaitu; (1) hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab akibat sikap otoriter dari supervisor, sehingga guru takut bersifat terbuka kepada supervisor, (2) banyak supervisor dan guru merasa sudah berpengalaman, sehingga merasa tidak perlu lagi belajar, (3) supervisor dan guru merasa cepat puas dengan hasil belajar siswa.

Temuan penelitian Semiawan yang dilaksanakan pada tahun 1996 tersebut, ternyata masih banyak pengawas yang belum mengalami perubahan sampai saat ini, terutama dari segi pendekatan/metode pelaksanaan supervisi. Hasil penelitian penulis (2012) menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi belum efektif meningkatkan kemampuan profesional guru dalam pembelajaran. Selain itu, tingkat pengetahuan pengawas tentang konsep-konsep supervisi pembelajaran modern perlu dioptimalkan. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas dan Kualifikasi Akademik yang menjadi persyaratan utama pengawas profesional diharapkan posisi pengawas sebagai gurunya guru dan mitra kerja utama kepala sekolah dalam pengembangan sekolah semakin efektif.

Hasil wawancara penulis dengan beberapa pengawas dan hasil diskusi terhadap dengan guru-guru tentang pola pembinaan pengawas menunjukkan masih banyak pengawas yang mengalami kesulitan dalam menjalankan kompetensi mereka terutama Dimensi Penelitian dan Pengembangan serta Dimensi Supervisi Manajerial. Pemahaman pengawas terhadap standar kompetensi sebagaimana dipersyaratkan dalam permendiknas nomor 12 tahun 2007 ternyata masih banyak pengawas yang kurang memahaminya. Kondisi ini lebih diperparah lagi dengan mekanisme rekrutmen dan seleksi pengawas di era otonomi daerah yang belum mengacu pada standar kualifikasi pendidikan dan standar kompetensi tersebut.

## **B. Tujuan Supervisi Pembelajaran**

Supervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses dan hasil pembelajaran melalui pemberian layanan profesional kepada guru. Wiles (Imron,1996) mengatakan secara umum supervisi pembelajaran bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Sedangkan Nawawi (1981) mengatakan supervisi pembelajaran bertujuan untuk menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan bila mana diperlukan untuk menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki sendiri.

Glickman (dalam Sagala, 2010) mengatakan tujuan supervisi pembelajaran untuk membantu guru-guru belajar bagaimana meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya, agar peserta didiknya dapat mewujudkan tujuan belajar yang telah ditetapkan. Feter F. Oliva (dalam Sagala, 2010) menegaskan tujuan supervisi pembelajaran adalah: (1) membantu guru dalam mengembangkan proses pembelajaran, (2)

mengembangkan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran, dan (3) membantu guru dalam mengembangkan staf sekolah.

Sahertian dan Mataheru (1981) mengemukakan tujuan supervisi pembelajaran yaitu: (1) membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan; (2) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar; (3) membantu guru menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar; (4) membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta didik; (5) membantu guru menggunakan alat-alat, metode dan model mengajar; (6) membantu guru menilai kemajuan belajar peserta didik dan hasil pekerjaan guru itu sendiri; (7) membantu guru membina reaksi mental atau moral para guru dalam rangka pertumbuhan pribadi jabatannya; (8) membantu guru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diembannya; (9) membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber belajar dari masyarakat; dan (10) membantu guru agar waktu dan tenaga dicurahkan sepenuhnya dalam membantu peserta didik belajar dan membina sekolah. Sedangkan Rivai (1987) mengemukakan tujuan supervisi pembelajaran sebagai berikut; (1) membantu guru/staf agar dapat lebih memahami hirarki tujuan-tujuan pendidikan dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu; (2) membantu Guru agar dapat melayani peserta didik dengan efektif; (3) membantu kepala sekolah dan guru melaksanakan kepemimpinan secara efektif, demokratis dan Akuntabel; (4) menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru/staf dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya; (5) membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas; (6) membantu guru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya secara maksimal; (7) membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya; (8) menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru/staf yang di luar batas atau tidak wajar, baik tuntutan itu datangnya dari dalam sekolah maupun dari luar (masyarakat).

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa tujuan utama supervisi pembelajaran adalah: (1)



membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensi profesinya, (2) memberi motivasi guru agar menjalankan tugasnya secara efektif, (3) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran berbasis KTSP secara efektif; (4) membantu guru membina peserta didik agar potensinya berkembang secara maksimal.

Demikianlah beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam supervisi, dirumuskan secara lebih spesifik dan terurai. Jika disimpulkan, semuanya mengandung pengertian *membantu, memfasilitasi, mendampingi, meningkatkan*. Semua tujuan itu berada dalam bidang *pendidikan dan pembelajaran*. Tidak ada kata-kata yang menyebutkan bahwa bantuan itu, umpamanya untuk kenaikan pangkat guru, pengembangan karier guru, atau kesejahteraan. Kenaikan pangkat, peningkatan karier dan kesejahteraan, semuanya itu termasuk dalam bidang permasalahan administrasi, khususnya administrasi personil. Herzberg (dalam Nurtain, 1987) menegaskan aspek administratif hanya bersifat penyehat (*hygiene factors*) bukan sebagai *motivation factor* dalam pengembangan profesi guru.

Agar kegiatan supervisi dapat bermanfaat secara efektif, maka kompetensi pengawas harus dapat dioptimalkan oleh pengawas (supervisor). Sagala (2010) mengemukakan bahwa untuk dapat menjalankan tujuan tersebut, pengawas dituntut memiliki kemampuan yang memadai untuk: (1) membina kepala sekolah dan guru-guru agar lebih memahami tujuan pendidikan serta peran sekolah dalam mewujudkannya; (2) memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang berguna dan bermanfaat bagi masyarakat; (3) membantu kepala sekolah dan guru-guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan-kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan; (4) meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru serta warga sekolah lainnya terhadap tatakerja yang demokratis dan kooperatif, dengan meningkatkan kesadaran untuk menolong; (5) memperbesar ambisi guru-guru untuk meningkatkan mutu karyanya secara maksimal dalam bidang profesinya; (6) membantu kepala untuk mempopulerkan sekolah kepada masyarakat dalam pengembangan program-program pendidikan; (7) melindungi orang-orang yang disupervisi terhadap

tuntutan-tuntutan yang tidak wajar dan kritik-kritik yang sehat dari masyarakat; (8) membantu kepala sekolah dan guru-guru untuk dapat mengevaluasi aktivitas peserta didiknya; dan (9) mengembangkan *spirit the corps* guru-guru, yaitu adanya rasa kolegalitas antar guru-guru.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa efektif tidaknya pencapaian tujuan supervisi pembelajaran sangat tergantung pada tingkat pemahaman pengawas terhadap standar kompetensinya itu sendiri yaitu: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi supervisi akademik, (4) kompetensi evaluasi pendidikan, (5) kompetensi penelitian pengembangan, dan (6) kompetensi sosial.

### C. Fungsi Supervisi Pembelajaran

Supervisi pembelajaran berfungsi untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui pembinaan profesionalisme guru. Briggs (dalam Sahertian, 1986:25) menyebutkan fungsi supervisi sebagai upaya mengkoordinir, menstimulir dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru. Supervisi pembelajaran memiliki fungsi penilaian (*evaluation*) yaitu penilaian kinerja guru dengan jalan penelitian, yakni mengumpulkan informasi dan fakta-fakta mengenai kinerja guru dengan cara melakukan penelitian. Kegiatan evaluasi dan penelitian ini merupakan usaha perbaikan (*improvement*), sehingga berdasarkan data dan informasi yang mestinya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran (Sagala, 2010). Dalam pandangan penulis fungsi supervisi pembelajaran mencakup: (1) penelitian, (2) perbaikan, (3) pembinaan, (4) pengembangan, (5) koordinasi, (6) memotivasi, dan (7) penilaian.

Swearingen (1961) mengemukakan delapan fungsi utama supervisi pembelajaran, yaitu:

1. Mengkoordinir semua usaha sekolah
2. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
3. Memperluas pengalaman guru-guru/staf
4. Menstimulir usaha-usaha yang kreatif
5. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
6. Menganalisis situasi belajar mengajar
7. Memberikan pengetahuan dan skill kepada setiap anggota staf

8. Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan staf dan kemampuan mengajar guru.

#### **D. Prinsip-prinsip Supervisi Pembelajaran**

Pengawas dalam melaksanakan supervisi hendaknya senantiasa menerapkan prinsip-prinsip supervisi sebagai berikut:

1. Prinsip Ilmiah (*scientific*) dengan unsur-unsur:
  - a. Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, berencana kontinyu.
  - b. Obyektif, artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi.
  - c. Menggunakan alat (instrumen) yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
2. Demokratis, menjunjung tinggi atas musyawarah.
3. Kooperatif/kemitraan, seluruh staf dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha dalam "menciptakan" situasi pembelajaran dan suasana kerja yang lebih baik.
4. Konstruktif dan kreatif, membina inisiatif staf/guru serta mendorong untuk aktif menciptakan suasana agar setiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya.

Selain prinsip-prinsip yang telah dikemukakan, Rivai (1981) membagi prinsip-prinsip supervisi atas dua bagian, yaitu prinsip positif dan prinsip negatif.

##### **1. Prinsip-prinsip Positif**

- a. Supervisi harus konstruktif dan kreatif
- b. Supervisi harus lebih berdasarkan sumber kolektif kelompok daripada usaha-usaha supervisi sendiri
- c. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi
- d. Supervisi harus dapat mengembangkan segi-segi kelebihan pada yang dipimpin
- e. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada anggota-anggota kelompoknya

- f. Supervisi harus progresif
- g. Supervisi harus didasarkan pada keadaan yang riil dan sebenarnya
- h. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya
- i. Supervisi harus obyektif dan sanggup mengadakan *self evaluation*.

## 2. *Prinsip-prinsip Negatif*

- a. Supervisi tidak boleh bersifat mendesak/direktif
- b. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat/kedudukan atau atas dasar kekuasaan pribadi
- c. Supervisi tidak boleh dilepaskan dari tujuan pendidikan dan pengajaran (*the ultimate educative goals*)
- d. Supervisi tidak boleh terlalu banyak mengenai soal-soal yang mendetail mengenai cara-cara mengajar dan bahan pembelajaran
- e. Supervisi tidak boleh mencari-cari kesalahan dan kekurangan staf/guru
- f. Supervisi tidak boleh terlalu cepat mengharapkan hasil dan lekas kecewa.

Prinsip-prinsip positif dan negatif ini harus menjadi acuan utama pengawas dalam menjalankan kegiatan supervisi di sekolah agar kontribusi supervisi terhadap pembelajaran membuahkan hasil yang optimal. Realitas di lapangan masih ditemukan pengawas dalam menjalankan tugas-tugas pembimbingan justru cenderung pada implementasi prinsip negatif seperti: (1) lebih mengedepankan kekuasaan dari pada kemitraan sehingga komunikasi bersifat satu arah, (2) cenderung mencari-cari kesalahan sehingga menimbulkan rasa takut di kalangan guru, (3) cenderung cepat mengharapkan hasil dan mengutamakan nilai belajar daripada perbaikan proses pembelajaran, dan (4) lebih banyak bersifat administratif ketimbang pembinaan aspek akademik.

## E. Tugas Supervisor (Pengawas)

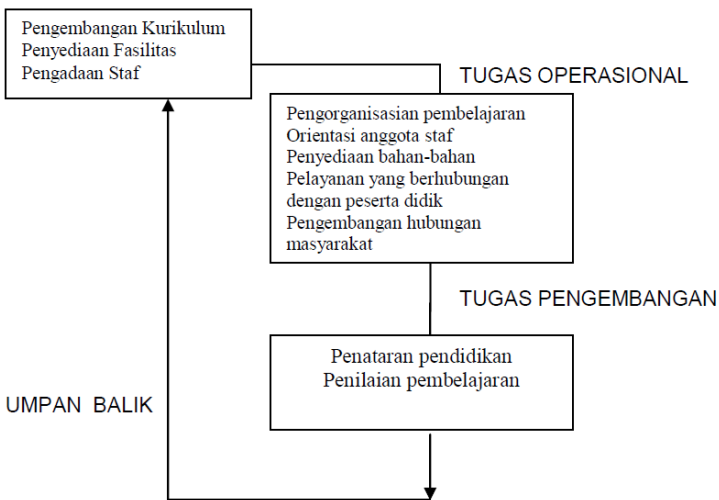
Untuk memberikan kejelasan dan pemahaman yang memadai, maka fungsi supervisi (pengawasan) pendidikan perlu dispesifikasi pada tugas-tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai tindak lanjut. Erat kaitannya dengan tugas dan kegiatan itu perlu ditelusuri

kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang supervisor (pengawas) agar tugas dan kegiatannya dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini penting agar pelayanan supervisi betul-betul dapat memperbaiki pembelajaran.

### 1. Tugas-tugas Supervisor Pembelajaran

Ben M. Harris (1985) mengemukakan tugas supervisor diklasifikasi atas sepuluh bidang tugas sebagai berikut; (1) pengembangan kurikulum, (2) pengorganisasian pengajaran, (3) pengadaan staf, (4) penyediaan fasilitas, (5) penyediaan bahan-bahan, (6) penyusunan penataran pendidikan, (7) pemberian orientasi anggota-anggota staf, (8) berkaitan dengan pelayanan murid khusus, (9) pengembangan hubungan masyarakat, dan (10) penilaian pengajaran. Kesepuluh tugas yang telah dikemukakan Harris dapat dikategorikan ke dalam *tugas-tugas pendahuluan*, *tugas operasional* dan *tugas pengembangan*. Tugas ini diilustrasikan Harris di halaman berikut:

#### TUGAS PENDAHULUAN



\*) Adaptasi dari Harris, 1985

Mengacu pada pendapat Harris dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya tugas pengawas sangat luas dan kompleks, namun dalam pelaksanaannya harus lebih terfokus pada pengembangan kemampuan guru, sebab mereka merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan

di sekolah. Oleh karena itu, umpan balik setelah pelaksanaan supervisi mutlak diperlukan agar guru bisa mengetahui kelebihan dan kelemahannya, sehingga mereka dengan segera dapat memperbaikinya.

## **2. Tugas Supervisi Menurut Jon Wiles dan Joseph Bondi**

Tugas supervisi pembelajaran menurut Jon Wiles dan Joseph Bondi sebagaimana dikutip Nurtain (1989) adalah: (a) tugas administratif, (2) tugas yang berkaitan dengan kurikulum, dan (3) tugas yang berkaitan dengan pembelajaran. Ketiga aspek tersebut dijelaskan secara ringkas berikut ini.

### **a. Administrasi**

Tugas pengawas yang berkaitan dengan aspek administratif antara lain:

- 1) Menyusun dan menetapkan prioritas tujuan umum
- 2) Menetapkan standar dan mengembangkan kebijakan
- 3) Mengadakan rencana jangka panjang
- 4) Mendesain struktur organisasi
- 5) Mengidentifikasi dan mengamankan sumber-sumber
- 6) Memilih personalia dan staf
- 7) Mengadakan fasilitas yang adekuat
- 8) mengamankan dana yang diperlukan
- 9) Mengorganisasikan pembelajaran
- 10) Memajukan hubungan sekolah dan masyarakat

### **b. Kurikulum**

Tugas pengawas yang berhubungan dengan kurikulum antara lain:

- 1) Menetapkan tujuan khusus pengajaran
- 2) Survai kebutuhan dan melakukan riset
- 3) Mengembangkan program dan merencanakan perubahan
- 4) Menghubungkan program pada berbagai pelayanan khusus
- 5) Memilih bahan dan mengalokasikan sumber
- 6) Orientasi dan penukaran staf pengajar dengan yang baru
- 7) Menyarankan modifikasi dalam fasilitas
- 8) Memperkirakan kebutuhan anggaran untuk pembelajaran
- 9) Mempersiapkan program pembelajaran
- 10) Mengembangkan dan menyebarluaskan uraian program sekolah

### **c. Pembelajaran**

Tugas pengawas yang berkaitan dengan pembelajaran mencakup:

- 1) Mengembangkan rencana pembelajaran (silabus dan RPP)
- 2) Menilai program pembelajaran (silabus dan RPP)
- 3) Memprakarsai program baru
- 4) Mendesain kembali organisasi pengajaran
- 5) Menyampaikan sumber-sumber pengajaran
- 6) Menasehati dan membantu guru-guru
- 7) Menilai fasilitas dan mengatur modifikasi
- 8) Mengedarkan dan menggunakan dana
- 9) Melaksanakan dan mengoordinasikan program penataran
- 10) Merujuk pada hasil penelitian dan kebutuhan masyarakat.

### **F. Proses Kepemimpinan dalam Supervisi**

Beberapa studi kepemimpinan mengemukakan untuk dapat memelihara dan mengandalkan perubahan dalam penyelenggaraan organisasi sekolah mencakup: penilaian, penentuan prioritas, penyusunan desain, penetapan alokasi sumber-sumber, koordinasi dan pengarahan (Harris, 1985; Masaong, 2010) Proses ini diaplikasikan di sekolah dengan menganalisis kebutuhan peserta didik, penentuan prioritas terhadap kebutuhan untuk menjamin perhatian pada sesuatu yang dianggap urgen, mendisain urutan kegiatan secara selektif, menetapkan alokasi jumlah tenaga, waktu dan uang dalam urutan prioritas serta mengarahkan semua tindakan sesuai dengan kebutuhan yang diprioritaskan. Proses ini akan berakhir dan kembali pada proses penilaian awal pelaksanaan sebagai langkah awal perencanaan sekolah. Keenam proses kepemimpinan dalam supervisi ini secara lebih operasional diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Penilaian**

Seorang pemimpin harus melakukan penilaian untuk mengetahui apakah program yang telah disusun sudah berjalan sesuai yang diharapkan. Tahapan-tahapan yang harus dilakukan menurut Harris (1985) mencakup:

- Penganalisisan; melihat dengan penuh perhatian dan pandangan yang analitis dan kritis
- Peninjauan kembali; lakukan peninjauan kembali atau memeriksa secara kritis program yang dilakukan
- Pengukuran kemampuan/penampilan
- Perbandingan kemampuan/penampilan.

## 2. Penentuan Prioritas

Penentuan prioritas mencakup tujuan umum, tujuan khusus dan kegiatan-kegiatan dalam urutan yang penting. Penyusunan tujuan umum yang meliputi:

- a. Melakukan spesifikasi tujuan-tujuan khusus
- b. Memilih alternatif-alternatif dan
- c. Penetapan prioritas

## 3. Penyusunan Disain

Proses perencanaan atau penyusunan *outline* suatu sistem perubahan yang efektif melalui:

- a. Pengorganisasian; penetapan personil dan tugas-tugas yang harus dikerjakan setiap unsur.
- b. Pemikiran; menghimpun berbagai pemikiran dengan mengkombinasikan atau mengaplikasikan ide-ide baru dalam mewujudkan program yang telah disusun.
- c. Persiapan; mengatur fasilitas penunjang yang diperlukan oleh setiap unsur dan personil yang terlibat
- d. Pengsistimatisan; pengaturan ke dalam satu sistem, pengaturan sesuai dengan metodenya.
- e. Penyusunan program.

## 4. Pengalokasian Sumber-sumber

Proses pengalokasian sumber-sumber untuk dapat digunakan lebih efisien dilakukan dengan cara:

- a. Pemberian dan penetapan sumber-sumber sesuai dengan kebutuhan program
- b. Pendistribusian sumber-sumber di antara personalia atau program
- c. Pemerataan sumber-sumber menurut proporsi suatu divisi/bagian
- d. Penunjukan sumber-sumber untuk maksud yang spesifik



- e. Penetapan personalia untuk maksud-maksud atau program-program yang spesifik.

## **5. Pengkoordinasian**

Koordinasi sangat penting dijalankan agar dapat mensinergikan antara manusia dengan waktu, bahan-bahan dan fasilitas sehingga semua unsur dapat menjalankan tugas secara optimal. Tahapan-tahapan yang perlu dilakukan antara lain:

- a. Pengorganisasian; membawa sesuatu ke dalam tindakan bersama agar tindakan itu berjalan lancar dan dalam bentuk yang kongkrit.
- b. Pengharmonisan; membawa sesuatu ke dalam persesuaian atau keserasian
- c. Penyesuaian; membawa bagian-bagian pada kedudukan yang benar atau ke hubungan yang lebih efektif
- d. Penjadwalan; penetapan jadwal waktu dan urutan kejadian dan penetapan hubungan-hubungan.

## **6. Pengarahan**

Proses mempengaruhi praktek pelaksanaan agar cocok dengan perubahan yang tepat dan esensial mencakup:

- a. Penunjukan, penetapan melalui surat keputusan
- b. Penentuan; peletakan aturan tindakan sebagai tuntunan atau arahan
- c. Pengaturan; penetapan atau penyesuaian waktu, jumlah, derajat atau harga
- d. Pembimbingan; pengaturan dan penentuan
- e. Pengspesifikasian prosedur-prosedur
- f. Memutuskan alternatif-alternatif.

Tahapan-tahapan ini hendaknya dilakukan dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran. Kaitannya dengan kepemimpinan, kepala sekolah/pengawas melakukan pembinaan baik yang berhubungan dengan kegiatan akademik maupun yang berkaitan dengan supervisi manajerial.

## **G. Kompetensi Pengawas Pendidikan**

Setiap pekerjaan profesional menuntut adanya standar kompetensi yang dipersyaratkan agar tugas-tugas profesi berjalan secara efektif. Sebagai profesi maka seorang pengawas dituntut memiliki pendidikan khusus yang tinggi dan rangkaian latihan intensif yang panjang tentang kesupervisian. Profesi pengawas harus dipahami pula sebagai pekerjaan yang menuntut ketekunan dengan jaminan kesejahteraan dan penghargaan yang memenuhi standar-standar penggajian.

Pengawas sebagai pekerjaan profesi mempunyai persyaratan jenjang dan jenis pendidikan yang harus dilalui dan dipenuhi agar memiliki kemampuan yang mumpuni untuk menjalankan tugas-tugas kepengawasan secara efektif. Wiles dan Bondi (dalam Nurtain, 1989) menegaskan pengawas profesional dituntut memenuhi kompetensi khusus sebagai: (1) pengembang tenaga pendidik dan kependidikan, (2) pengembang kurikulum, (3) spesialis pembelajaran, (4) mediator dan penghubung orangtua siswa, guru, staf dan stakeholder sekolah lainnya, (5) pengembang staf, (6) seorang administrator, (7) manajer perubahan, dan (8) seorang evaluator.

Ben Harris (1985) mengklasifikasi kompetensi pengawas pendidikan atas 9 aspek yaitu: (1) pengembangan kurikulum, (2) penyediaan bahan-bahan, (3) pengadaan staf pengajar, (4) pengorganisasian pembelajaran, (5) pelayanan murid, (6) penyusunan penataran dan pelatihan pendidikan, (7) pengembangan hubungan sekolah dengan masyarakat, (8) penyediaan fasilitas pembelajaran, dan (9) penilaian pembelajaran. Kedua pendapat ini penulis rangkum dan menjabarkannya secara garis besar sebagai berikut:

### **1. Bidang Pengembangan Kurikulum**

- a. Penyusunan tujuan pembelajaran
- b. Pembuatan disain unit
- c. Pengembangan dan pengadaptasian kurikulum

### **2. Penyediaan Bahan-bahan**

- a. Penilaian dan pemilihan bahan-bahan pembelajaran
- b. Produksi bahan-bahan pembelajaran
- c. Penilaian penggunaan sumber-sumber belajar

### **3. Pengadaan Staf Pengajar**

- a. Pengembangan rencana staf
- b. Pendaftaran dan pemilihan personalia
- c. Penetapan personalia

### **4. Pengorganisasian Pembelajaran**

- a. Revisi struktur yang ada
- b. Pengasimilasian program
- c. Pemantauan struktur baru

### **5. Pelayanan Murid Khusus**

- a. Pelayanan penganalisisan dan pengamanan
- b. Orientasi dan pendayagunaan personalia khusus
- c. Pelayanan jadwal
- d. Penilaian pendayagunaan jadwal

### **6. Penyusunan Penataran Pendidikan**

- a. Supervisi model klinik
- b. Perencanaan pertumbuhan individual
- c. Mendisain materi latihan
- d. Mengadakan persidangan latihan
- e. Latihan peranan kepemimpinan
- f. Penilaian kebutuhan penataran
- g. Pengembangan rencana induk
- h. Penulisan suatu usulan proyek
- i. Mendisain suatu paket belajar sendiri
- j. Mendisain seri program latihan

### **7. Pengembangan Hubungan Masyarakat**

- a. Pemberian informasi pada masyarakat
- b. Pengikutsertaan masyarakat
- c. Pendayagunaan pendapat masyarakat

### **8. Penyediaan Fasilitas Pembelajaran**

- a. Pengembangan fasilitas khusus pendidikan
- b. Perencanaan perbaikan kembali
- c. Penghapusan fasilitas

## 9. Penilaian Pembelajaran

- a. Pengamatan dan penganalisisan pembelajaran
- b. Mendesain suatu daftar pertanyaan
- c. Wawancara secara mendalam
- d. Penganalisisan dan penginterpretasian data

(Adaptasi Ben M. Harris, 1985)

## H. Kompetensi Pengawas Pendidikan di Indonesia

Kompetensi supervisor/pengawas pendidikan di Indonesia telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Peraturan Menteri tersebut menegaskan tentang kualifikasi pengawas dan kompetensi pengawas. Dalam buku ini sengaja dikemukakan secara utuh kualifikasi dan standar kompetensi pengawas setiap jenjang dengan harapan Dinas pendidikan dan Pemerintah Daerah dapat merekrut pengawas sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, masih banyak pengawas di daerah-daerah yang belum memahami persis kompetensi yang sesuai Permendiknas. Secara rinci kualifikasi dan kompetensi pengawas disajikan sebagai berikut:

### 1. Kualifikasi Pengawas

- a. Kualifikasi Pengawas Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) dan Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
  - Berpendidikan minimal sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi
  - 1) Guru TK/RA bersertifikat pendidik sebagai guru TK/RA dengan pengalaman kerja minimal delapan tahun di TK/RA atau kepala sekolah TK/RA dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun, untuk menjadi pengawas TK/RA;
  - 2) Guru SD/MI bersertifikat pendidik sebagai guru SD/MI dengan pengalaman kerja minimal 8 tahun di SD/MI atau kepala sekolah SD/MI dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun, untuk menjadi pengawas SD/MI.
  - Memiliki pangkat minimal penata, golongan ruang III/c;

- Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan
  - Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau pendidikan dan pelatihan fungsional, pada lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah; dan
  - Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan.
- b. Kualifikasi Pengawas Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah, dan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:
- Berpendidikan minimal magister (S2) atau Diploma empat (D-IV) kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi
  - 1) Guru SMP/MTs bersertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs dengan pengalaman kerja minimal delapan tahun di SMP/MTs atau kepala sekolah SMP/MTs dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun, untuk menjadi pengawas SMP/MTs sesuai dengan rumpun mata pelajarannya;
  - 2) Guru SMA/MA bersertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA dengan pengalaman kerja minimal 8 tahun di SMA/MA atau kepala sekolah SMA/MA dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun, untuk menjadi pengawas SMA/MA.
  - 3) Guru SMK/MAK bersertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK dengan pengalaman kerja minimal 8 tahun di SMK/MAK atau kepala sekolah SMK/MAK dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun, untuk menjadi pengawas SMK/MAK.
  - Memiliki pangkat minimal penata, golongan ruang III/c;
  - Berusia setinggi-tingginya 50 tahun, sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan;
  - Memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan pendidikan yang dapat diperoleh melalui uji kompetensi dan atau

pendidikan dan pelatihan fungsional, pada lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah; dan

- Lulus seleksi pengawas satuan pendidikan.

## 2. Kompetensi Pengawas

- a. Kompetensi Pengawas TK/RA dan SD/MI Menurut Permendiknas No. 12 tahun 2007.

| Dimensi Kompetensi | Kompetensi   |
|--------------------|--|
| Kepribadian        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan</li> <li>2. Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya</li> <li>3. Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya</li> <li>4. Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada <i>stakeholder</i> pendidikan</li> </ol>                        |
| Manajerial         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai metode, teknik, dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah</li> <li>2. Menyusun program pengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah</li> <li>3. Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah</li> <li>4. Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah</li> </ol> |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah</li> <li>6. Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah</li> <li>7. Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah</li> </ol>  |
| Supervisi Akademik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>2. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/pembimbingan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>3. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI berdasarkan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP</li> <li>4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>5. Membimbing guru dalam menyusun</li> </ol> |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | <p>rencana pelaksanaan pembelajaran/ bimbingan untuk pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>8. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> </ol> |
| <p>Evaluasi Pendidikan</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/ bimbingan di sekolah</li> <li>2. Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>3. Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>4. Memantau pelaksanaan pembelajaran/ bimbingan dan hasil belajar siswa serta</li> </ol>   |



|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan di TK/RA atau mata pelajaran di SD/MI</li> <li>6. Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah</li> </ol>  |
| <p>Penelitian Pengembangan</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai berbagai pendekatan, jenis, &amp; metode penelitian dalam pendidikan</li> <li>2. Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas</li> <li>3. Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif</li> <li>4. Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggung jawabnya</li> <li>5. Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun kuantitatif</li> <li>6. Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan</li> <li>7. Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk</li> </ol> |

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | <p>melaksanakan tugas pengawasan di sekolah</p> <p>8. Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah</p>                             |
| Kompetensi Sosial | <p>1. Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka peningkatan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya</p> <p>2. Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan</p> |

b. Kompetensi Pengawas SMP/MTs dan SMA/MA

| Dimensi Kompetensi | Kompetensi  |
|--------------------|---|
| Kepribadian        | <p>1. Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan</p> <p>2. Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya</p> <p>3. Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya</p> <p>4. Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan</p> |
| Manajerial         | <p>1. Menguasai metode, teknik, dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah yang sejenis</p> <p>2. Menyusun program pengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah yang</p>  |

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | <p>sejenis</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah yang sejenis</li> <li>4. Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah yang sejenis</li> <li>5. Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah yang sejenis</li> <li>6. Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah yang sejenis</li> <li>7. Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah yang sejenis</li> </ol> |
| Supervisi Akademik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>2. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/pembimbingan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>3. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis berdasarkan</li> </ol>   |

|                     |   |
|---------------------|---|
|                     | <p>standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>5. Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran/ bimbingan untuk tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, dan/atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>8. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> </ol> |
| Evaluasi Pendidikan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan</li> </ol>  |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | <p>pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>3. Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran tiap-tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>4. Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap-tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>5. Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap-tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis</li> <li>6. Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah menengah yang sejenis</li> </ol> |
| <p>Penelitian<br/>Pengembangan</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai berbagai pendekatan, jenis, &amp; metode penelitian dalam pendidikan</li> </ol>  |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas</li> <li>3. Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif</li> <li>4. Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggung jawabnya</li> <li>5. Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun kuantitatif</li> <li>6. Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan</li> <li>7. Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah</li> <li>8. Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah</li> </ol> |
| Kompetensi Sosial | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka peningkatan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya</li> <li>2. Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan</li> </ol>   |

c. Kompetensi Pengawas SMK/MAK

| Dimensi Kompetensi | Kompetensi   |
|--------------------|--|
| Kepribadian        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki tanggung jawab sebagai pengawas satuan pendidikan</li> <li>2. Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya</li> <li>3. Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya</li> <li>4. Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan</li> </ol>   |
| Manajerial         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai metode, teknik, dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>2. Menyusun program pengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>3. Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>4. Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah menengah kejuruan</li> <li>5. Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah menengah kejuruan</li> </ol> |

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah menengah kejuruan</li> <li>7. Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah menengah kejuruan</li> </ol>   |
| Supervisi Akademik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>2. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/ pembimbingan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>3. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan berdasarkan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar dan prinsip pengembangan KTSP</li> <li>4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/ metode/teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>5. Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran/</li> </ol> |



|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <p>bimbingan untuk tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, dan/atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>8. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> </ol> |
| <p>Evaluasi Pendidikan</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>2. Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/ bimbingan tiap bidang pengembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>3. Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya untuk</li> </ol>  |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran tiap tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Memantau pelaksanaan pembelajaran/ bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan tiap-tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>5. Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/ bimbingan tiap-tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah kejuruan</li> <li>6. Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah menengah kejuruan</li> </ol> |
| <p>Penelitian Pengembangan</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai berbagai pendekatan, jenis, &amp; metode penelitian dalam pendidikan</li> <li>2. Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas pengawasan maupun untuk pengembangan karirnya sebagai pengawas</li> <li>3. Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif</li> <li>4. Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggung jawabnya</li> </ol>   |

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun kuantitatif</li> <li>6. Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan</li> <li>7. Menyusun pedoman/panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah</li> <li>8. Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah</li> </ol> |
| Kompetensi Sosial | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka peningkatan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya</li> <li>2. Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan</li> </ol>  |

Mengacu pada permendiknas nomor 12 tahun 2007 tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pengawas profesional dituntut memiliki 6 kompetensi dasar, yaitu: (1) kompetensi kepribadian mencakup 4 sub kompetensi, (2) kompetensi manajerial terdiri dari 7 sub kompetensi, (3) kompetensi supervisi akademik terdiri dari 8 sub kompetensi, (4) kompetensi evaluasi pendidikan mencakup 6 sub kompetensi, (5) kompetensi penelitian pengembangan meliputi 8 sub kompetensi, dan (6) kompetensi sosial terdiri dari 2 sub kompetensi. Dengan demikian pengawas profesional dituntut memiliki sebanyak 35 sub kompetensi. Keenam kompetensi ini penulis mengkaji dan menganalisis berdasarkan tingkat kecerdasan yang diharapkan dari pengawas baik yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual. Hasil kajian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

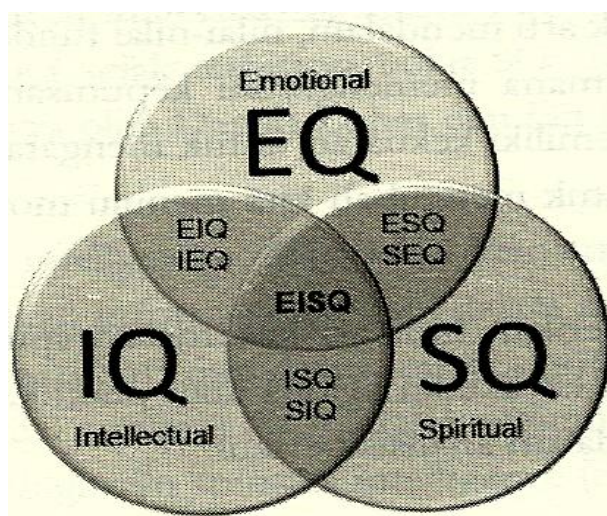
## Multiple Intelligence dan Profesionalisme Pengawas (Permendiknas: No. 12 Tahun 2007)

| Ranah Kecerdasan   | Kompetensi Pengawas Pendidikan |                      |                    |                     |                         |          | Jml       | %          |
|--------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|----------|-----------|------------|
|                    | Kepribadian                    | Supervisi Manajerial | Supervisi Akademik | Evaluasi Pendidikan | Penelitian Pengembangan | Sosial   |           |            |
| <b>Intelektual</b> | <b>2</b>                       | <b>8</b>             | <b>7</b>           | <b>6</b>            | <b>7</b>                | <b>-</b> | <b>30</b> | <b>48%</b> |
| <b>Emosional</b>   | <b>4</b>                       | <b>5</b>             | <b>4</b>           | <b>3</b>            | <b>5</b>                | <b>2</b> | <b>24</b> | <b>39%</b> |
| <b>Spiritual</b>   | <b>1</b>                       | <b>-</b>             | <b>4</b>           | <b>2</b>            | <b>-</b>                | <b>2</b> | <b>8</b>  | <b>13%</b> |

Mengacu pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seorang pengawas profesional dituntut memiliki kemampuan intelektual (pengetahuan) sebesar 48%, kecerdasan/kematangan emosional sebesar 39% dan kecerdasan spiritual sebanyak 13%. Hasil kajian ini menunjukkan pula bahwa dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pengawas harus mempertimbangkan aspek kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan spiritualnya. Hal ini penting karena dengan sinergi ketiga kecerdasan secara optimal akan menghasilkan pengawas yang profesional, memiliki motivasi tinggi, komitmen yang kuat, visioner, amanah, inovator dan pantang menyerah dalam melakukan pembinaan terhadap guru-guru. Daniel Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence* menegaskan paling tinggi kecerdasan intelektual berkontribusi terhadap kinerja seseorang sebesar 20% saja. Sir Francis Crick (dalam Masaong, 2012) melalui penelitiannya menyimpulkan untuk bisa berpikir terfokus (konsentrasi) dalam melakukan pekerjaan kita harus mampu:

1. Memadukan gelombang *gamma* ( $\gamma$ ) pada otak kiri dan gelombang *beta* ( $\beta$ ) pada otak kanan.

2. Perpaduan antara gamma ( $\gamma$ ) dan beta ( $\beta$ ) yang persis pada frekuensi 40Hz maka akan menjadi kunci pengetahuan pengawas yang optimal.
3. Gamma ( $\gamma$ ) terkait dengan persepsi dan kesadaran; bekerja untuk meningkatkan memori, memonitor dan menghubungkan semua panca indra dan proses berpikir dalam satu kesatuan yang utuh untuk keseimbangan kecerdasan otak. Sedangkan gelombang beta ( $\beta$ ) berkaitan dengan kemampuan berjalan, bekerja dan aktivitas sehari-hari. Mekanisme dan sinergi kecerdasan otak dapat dilihat pada gambar berikut.



Ditinjau dari segi tingkat pemahaman dan pengimplementasian kompetensi pengawas, sesuai hasil penelitian penulis menunjukkan pula aspek yang sangat penting diperhatikan yaitu tingkat pemahaman pengawas terhadap keenam kompetensi tersebut masih sangat kurang terutama yang berkaitan dengan kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi serta kompetensi penelitian dan pengembangan. Hasil penelitian penulis sejalan dengan nilai Uji Kompetensi Awal (UKA) pengawas dengan capaian secara nasional rata-rata 31% sangat rendah dari skor ideal 100%. Pengawas yang sejatinya berfungsi sebagai “gurunya guru” dengan tugas utama membina dan mengembangkan kompetensi guru justru tingkat kemampuannya lebih rendah daripada

guru. Dengan kompetensi seperti ini, mengindikasikan bahwa pengawas selama ini dalam melakukan supervisi hanya lebih banyak bersentuhan dengan aspek administratif ketimbang aspek akademik. Kedatangan supervisi ke sekolah kurang berkontribusi terhadap perbaikan pembelajaran dan penguatan kompetensi guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Pengawas.
- Glickman C.D, 1981. *Developmental Supervision*, Alexandria ASCD
- Gorton, Richard A, 1976. *School Administration*. Debuque, Iowa Wm C Brown Company Publishers
- Haris, Ben M, 1975. *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey Prentice Hall
- Hariwung, A I 1980, *Supervisi Pendidikan*. Jakarta Depdikbud, P2LPTK
- Hersey Paul & Blanchard K 1992. *Management Of Organizational Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Imron Ali, 1996 *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta Pustaka Jaya
- Maisyaroh, dkk. 2006. *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran*. Malang: UM.
- Masaong A.K. 2010. *Supervisi Pendidikan; untuk Pendidikan yang Lebih Baik*. Bandung: MQS Publishing.
- Masaong A.K. 2012. *Supervisi Pendidikan, Cetakan 2*. Gorontalo: Sentra Media.
- Nawawi, Hadari 1986 *Administrasi Pendidikan* Jakarta Gunung Agung
- Nurtain. H 1980 *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)* Jakarta Depdikbud
- Owens, Robert G 1981 *Organizational Behavior in Education* Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall, Inc
- Sagala, S. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sutopo, Hendiyat 1982. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* Jakarta Bina Aksara
- Swearingen, 1961. *Supervision of Instruction*. New York: Prentice Hall Engliwood Cliff
- Sergiovanni, T.J. dan Strratt R.J. 1983. *Supervision: Human Perspective*. New York: McGraw-Hill Book Co.

**BAB II**

**PERILAKU PENGAWAS  
SATUAN PENDIDIKAN**

Perilaku supervisor/pengawas dilandasi oleh tiga pandangan psikologi tentang belajar, yaitu humanistik, kognitivistik, dan behavioristik (Glickman, 1990). Glickman mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab guru dan peserta didik dalam belajar sebagaimana tertuang pada tabel berikut:

|                             |            |               |               |
|-----------------------------|------------|---------------|---------------|
| Tanggung jawab siswa        | Tinggi     | Sedang        | Rendah        |
| Tanggung jawab guru         | Rendah     | Sedang        | Tinggi        |
| Pandangan psikologi belajar | Humanistik | Kognitivistik | Behavioristik |
| Metode belajar              | Menemukan  | Eksperimen    | Kondisioning  |

*\*) Adaptasi dari Glickman (1990)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa guru yang berpandangan humanistik, dalam strategi pembelajarannya lebih banyak meluangkan waktu bagi peserta didik. Mereka mengembangkan model-model belajar yang mendukung potensi peserta didik berkembang secara optimal. Dengan model-model pembelajaran kooperatif, maka dalam pengelolaan waktu belajar tanggung jawab peserta didik dalam proses belajar lebih tinggi daripada tanggung jawab guru. Apabila guru menganut psikologi kognitivistik, maka akan menampilkan model pembelajaran yang seimbang antara tanggung jawab guru dan tanggung jawab peserta didik. Guru dan siswa secara bersama-sama aktif dalam kegiatan pembelajaran karena sama-sama merasa bertanggung jawab untuk

mewujudkan kualitas pembelajaran secara efektif. Sedangkan bagi guru yang berpandangan behavioristik senantiasa menganut strategi belajar dengan beban tanggung jawab yang tinggi bagi guru sedangkan peserta didik rendah tanggung jawabnya di kelas. Guru dengan pandangan behavioristik akan menetapkan standar-standar yang harus dicapai oleh peserta didik. Peserta didik harus mengikuti petunjuk-petunjuk guru dan harus mengerjakan semua tugas-tugas diberikan sesuai keinginan guru.

Pandangan psikologis ini oleh Glickman dijadikan sebagai acuan untuk memposisikan peran pengawas sebagai “gurunya guru” dalam membimbing dan membina guru untuk pengembangan profesinya seperti tertuang pada tabel berikut:

|                           |                 |                |                      |
|---------------------------|-----------------|----------------|----------------------|
| Tanggung jawab guru       | Tinggi          | Sedang         | Rendah               |
| Tanggung jawab supervisor | Rendah          | Sedang         | Tinggi               |
| Pandangan Supervisi       | Non direktif    | Kolaboratif    | Direktif             |
| Metode Supervisi          | Self Assessment | Mutual kontrak | Delineated standards |

\*) *Adaptasi dari Glickman (1990)*

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui perilaku pengawas dalam melaksanakan supervisi pada guru-gurunya. Bagi pengawas yang berpandangan humanistik, lebih banyak memberi kewenangan pada guru untuk mengembangkan diri. Dalam membimbing guru, pengawas menggunakan perilaku nondirektif (humanistik) dan memberikan waktu yang lebih banyak bagi guru untuk mengembangkan profesinya. Bagi pengawas yang berpandangan kognitivistik akan bersifat moderat dan menerapkan model atau perilaku kolaboratif. Artinya, pengawas dan guru sama-sama mengambil peran aktif dalam pengembangan kompetensi guru. Biasanya pengawas yang berpandangan kognitivistik ini akan menjalin kontrak bersama dengan guru berkaitan dengan tugas



profesinya. Guru dan pengawas mendisain bersama strategi yang dikembangkan dalam membimbing dan membina guru. Sedangkan bagi pengawas yang berperilaku direktif (behavioristik) memiliki peran yang lebih dominan dibanding guru-gurunya dalam pengembangan profesi. Mereka membuat standar yang harus dijalankan oleh guru dengan pantauan yang ketat bahkan mereka lebih menekankan metode mengajar ditetapkan.

Garis kontinum perilaku supervisor yang *directive*, semakin ke kanan tanggung jawab supervisor semakin tinggi, sebaliknya tanggung jawab guru semakin rendah. Pada orientasi perilaku *nondirective*, semakin ke kiri tanggung jawab supervisor semakin rendah, sebaliknya tanggung jawab guru semakin tinggi. Sedangkan supervisor yang berorientasi *collaborative*, baik tanggung jawab guru maupun supervisor sama-sama seimbang atau di kawasan tengah. Glickman (1981) memberikan gambaran batas-batas kewenangan yang dijalankan oleh guru dan pengawas seperti pada figur berikut:

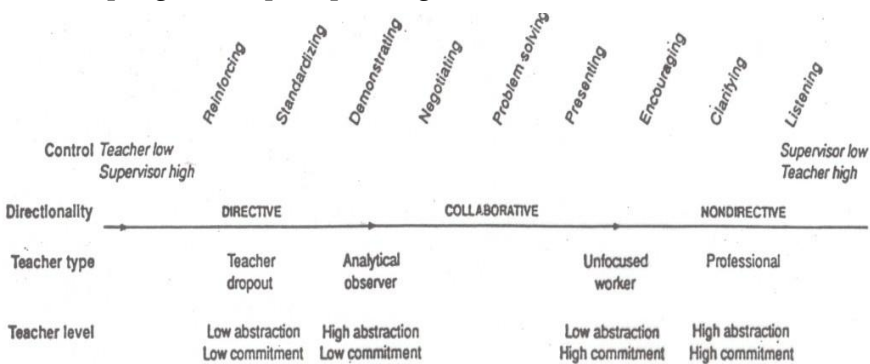


Figure 16.2 Developmental directionality of the Supervisory Behavior Continuum. (Glickman, C. (1981). *Developmental supervision: Alternative practices for helping teachers improve instruction*, 49. Reprinted with permission of the Association for Supervision and Curriculum Development. Copyright © 1981 by the Association for Supervision and Curriculum Development. All rights reserved.)

### A. Perilaku Directive

Perilaku direktif dalam pelaksanaan supervisi dilandasi psikologi behavioristik tentang belajar. Pengawas bertindak selaku pemeran utama dalam membimbing guru untuk perbaikan pembelajaran. Belajar dilakukan dengan kontrol instrumental lingkungan. Penganut behavioristik berpendapat peserta didik akan berhasil manakala waktu senantiasa dikondisikan dengan baik sesuai lingkungan tertentu. Peserta

didik yang memiliki prestasi belajar yang tinggi diberikan penghargaan (*rewards*) sedangkan peserta didik yang rendah prestasinya diberikan hukuman (*punishment*).

Pandangan behavioristik ini dapat digunakan bagi peserta didik yang masih rendah kemampuannya sehingga diperlukan kontrol lingkungan melalui pengkondisian, pembiasaan, modeling, pemaksaan. Cocok bagi peserta didik yang rendah tanggungjawabnya dalam belajar. Sebaliknya apabila peserta didik yang telah lama serta tingkat kesadaran dan tanggungjawabnya tinggi, maka pandangan belajar behavioristik tidak tepat lagi. Oleh karena tanggungjawab peserta didik dalam proses belajar rendah, maka guru yang mengajar dituntut tanggungjawab yang sangat tinggi. Guru dituntut mengkondisikan peserta didiknya agar mereka dapat belajar sesuai standar yang ditetapkan.

Jika pandangan behavioristik diadopsi ke dalam pelaksanaan supervisi, maka pengawas menggunakan perilaku direktif untuk membimbing guru. Dengan perilaku direktif, maka tanggung jawab supervisor (pengawas) lebih tinggi daripada guru sebagaimana terlihat garis kontinum perilaku pengawas. Apabila tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya sangat rendah, maka dibutuhkan keterlibatan atau intervensi pengawas yang tinggi. Dengan demikian, guru diupayakan agar mereka dapat mengembangkan kompetensinya dengan baik.

Supervisor yang berorientasi direktif menampilkan perilaku-perilaku pokok seperti yang digambarkan oleh Glickman (1990) sebagai berikut:

- a. Supervisor mengklarifikasi permasalahan.
- b. Supervisor mempresentasikan ide-ide pengembangan profesi kepada guru.
- c. Supervisor mengarahkan guru tentang hal-hal yang harus dilakukan untuk perbaikan pembelajaran.
- d. Supervisor mendemonstrasikan (memodelkan) perilaku guru yang diinginkan dalam pembelajaran.
- e. Supervisor menetapkan standar perilaku mengajar yang diinginkan.
- f. Supervisor memberikan reward bagi yang tampil sesuai standar.

## B. Perilaku *Nondirective*

Perilaku ini dilandasi asumsi-asumsi dan pemikiran psikologi belajar humanistik. Perilaku nondirektif mengacu pada pandangan humanistik bahwa guru-guru dapat menganalisis dan memecahkan masalah pembelajarannya sendiri. Guru berpandangan bahwa peningkatan kompetensi menjadi tanggungjawab utama mereka sehingga pengawas (supervisor) bertindak sebagai fasilitator bagi mereka. Dengan tanggung jawab guru lebih tinggi dalam pembinaan kompetensinya, sedangkan tanggung jawab pengawas lebih rendah. Dalam posisi seperti ini, supervisor mengambil sikap mendengarkan, memperjelas, memberi semangat dan menawarkan.

Supervisor nondirektif tidak menggunakan standar tetapi lebih mendasarkan pada kebutuhan guru, supervisor dan guru saling memahami dan memberikan kesempatan yang lebih luas bagi guru mengembangkan profesinya. Guru sendiri yang menentukan langkah-langkah yang akan ditempuh untuk pengembangan profesinya.

Langkah-langkah yang ditempuh supervisor dalam pelaksanaan supervisi adalah *preconference*, pengamatan, analisis dan interpretasi, serta *postconference* sebelum menutup pertemuan. Guru diberi kesempatan menyusun program sendiri untuk mengembangkan profesinya selama satu tahun dengan persetujuan kepala sekolah dan pengawas. Supervisor secara aktif mendengarkan, menyederhanakan pernyataan, bertanya dan menghargai ide-ide guru agar terfokus pada penyelesaian masalah-masalah guru. Perilaku pengawas yang berorientasi nondirektif dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- a. Supervisor mendengarkan masalah guru dengan serius.
- b. Supervisor memotivasi guru untuk menyederhanakan dan bertanya.
- c. Supervisor mengajukan pertanyaan kemudian menjelaskan masalah-masalah guru.
- d. Supervisor mengupayakan alternatif pemecahan masalah saat guru bertanya atau meminta solusi
- e. Supervisor bertanya kepada guru untuk menentukan rencana tindakan pengembangan diri atau profesi (Glickman, 1990).

### **C. Perilaku *Collaborative***

Perilaku ini mengacu pada pemikiran-pemikiran psikologi belajar kognitif. Pandangan psikologi kognitif menyatakan belajar merupakan perpaduan antara kontrol lingkungan belajar dan penemuan sendiri. Supervisor yang menganut pandangan psikologi kognitif dalam melakukan supervisi mengambil tanggung jawab yang bersifat moderat antara supervisor dan guru.

Sikap utama supervisor dengan perilaku kolaboratif meliputi: mendengarkan, menawarkan, memecahkan masalah, dan merundingkan. Pengawas membuat kontrak bersama dengan guru setelah terjadi kesepakatan rencana supervisi yang disusun bersama. Langkah-langkah yang ditempuh supervisor yang berperilaku kolaboratif meliputi prakonferensi, observasi kelas, analisis, poskonferensi. Rencana pelaksanaan supervisi ditandatangani bersama antara guru dan supervisor. Tahapan-tahapan supervisi dengan perilaku kolaboratif adalah sebagai berikut:

- a. Supervisor menemui guru dengan menawarkan model atau strategi pembelajaran yang perlu diperbaiki.
- b. Supervisor menanyakan pendapat guru tentang tujuan pelaksanaan supervisi.
- c. Supervisor mendengarkan pandangan guru.
- d. Supervisor dan guru mengajukan alternatif pemecahan masalah.
- e. Supervisor bersama guru membahas tindakan dan menetapkan rencana bersama (Glickman, 1990).

### **D. Menganalisis Perilaku Mengajar Guru**

Untuk menentukan efektif tidaknya penerapan dari ketiga perilaku supervisor sangat tergantung pada tingkat pemahaman supervisor terhadap karakteristik guru-guru yang akan disupervisi. Setiap guru memiliki kelebihan dan kelemahan serta kebutuhan yang berbeda, sehingga memerlukan teknik atau pendekatan yang berbeda-beda pula.

Sebagai bahan komparasi bagi supervisor dikemukakan karakteristik guru menurut pendapat Glickman (1990). Glickman membagi karakteristik guru atas dua tingkatan atau level, yaitu tingkatan

komitmen (*level of commitment*) dan tingkatan abstraksi (*level of abstraction*). Kedua level ini membentuk perilaku guru dalam mengembangkan diri dan dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Level abstraksi merujuk pada kemampuan kognitif, sedangkan level komitmen merujuk pada kesungguhan untuk menjalankan tugas-tugas yang diemban.

### 1. *Level of Commitment*

Menurut Shehy (dalam Glickman, 1990) sikap hidup seseorang dalam karirnya bagi guru yang umurnya masih muda mempunyai ciri-ciri, aspiratif, inovatif, visioner dan enerjik. Mereka umumnya memiliki semangat dan rencana kerja yang berbeda dengan guru-guru yang telah berumur di atas 50 tahun. Hasil penelitian Samani (2012) dan PMTK menyimpulkan bahwa guru-guru yang berumur 50 tahun ke atas kinerjanya cenderung semakin menurun.

Tingkat komitmen guru dilukiskan oleh Glickman (1990) dalam kontinum seperti berikut:

| Rendah                                       | Tinggi                                       |
|--|--|
| 1. Sedikit perhatian terhadap siswanya       | 1. Tinggi perhatian terhadap siswanya        |
| 2. Sedikit waktu dan tenaga yang dikeluarkan | 2. Banyak tenaga dan waktu digunakan         |
| 3. Perhatian utama mempertahankan jabatan    | 3. Bekerja sebanyak mungkin untuk orang lain |

\*) Sumber Glickman 1990 *Developmental Supervision*

### 2. *Level of Abstraction*

Tingkatan abstraksi guru sangat penting untuk dipahami dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Harvey (dalam Glickman, 1990) melalui studinya menemukan bahwa guru yang tingkat perkembangan kognitifnya tinggi, berpikir lebih abstrak, imajinatif dan demokratis. Guru dengan model dapat melaksanakan tugas dengan baik, fleksibel tanpa mengalami gangguan yang berarti. Sedangkan Galsber's (1989) sebagaimana dikutip oleh Glickman menyimpulkan bahwa guru yang tingkat abstraknya tinggi memiliki gaya mengajar yang relatif fleksibel, dan potensial menggunakan model-model

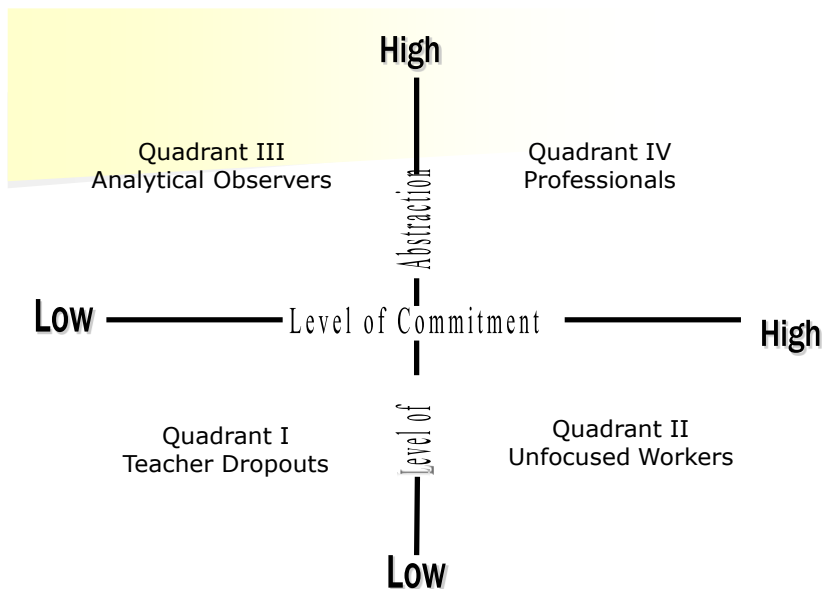
pembelajaran yang PAKEM. Sebaliknya guru yang tingkat abstraksinya rendah, hanya mampu menemukan satu alternatif saja, dan kadangkala bingung menghadapi masalah-masalah dalam pembelajaran.

Glickman (1990) melukiskan tingkat abstraksi guru dalam satu kontinum sebagai berikut:

| RENDAH   | SEDANG  | TINGGI   |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bingung menghadapi masalah</li> <li>- Tidak mengetahui cara bertindak bila menghadapi masalah</li> <li>- Selalu memohon petunjuk</li> <li>- Responsnya terhadap masalah biasa saja</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dapat mencegah masalah</li> <li>- Dapat menafsirkan satu atau dua kemungkinan pemecahan masalah</li> <li>- Sulit merencanakan pemecahan masalah secara komprehensif</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dalam menghadapi masalah selalu dapat mencari alternatif permasalahan</li> <li>- Dapat menggeneralisasikan berbagai alternatif pemecahan masalah</li> </ul> |

*\*) Sumber Glickman 1990 Developmental Supervision*

Mengacu pada komitmen dan tingkat abstraksi yang telah dikemukakan, supervisor dapat mengelompokkan perilaku guru ke dalam empat kuadran perilaku sebagaimana nampak pada figur berikut:



Berdasarkan figur di atas dapat diketahui terdapat empat model perilaku guru yaitu *teacher dropouts*, *unfocused workers*, *analytical observer*, dan *professional*. Dengan mengetahui perilaku guru, pengawas akan lebih mudah memilih strategi supervisi yang tepat.

1. Guru yang drop out, memiliki tingkat komitmen rendah dan tingkat abstraksi yang rendah. Menghadapi guru seperti ini supervisor dapat menggunakan pandangan direktif
2. Guru yang kerjanya tak terarah (*unfocused worker*) tingkat komitmen kerjanya tinggi tetapi tingkat berpikirnya rendah. Tipe guru seperti ini supervisor dapat menggunakan pandangan *collaborative*.
3. Guru yang pengamat analisis (*analytic observer*) tingkat abstraksinya tinggi tetapi rendah tingkat komitmennya. Pandangan yang dapat digunakan supervisor adalah *collaborative* dengan titik tekan negosiasi.
4. Guru profesional yaitu memiliki tingkat komitmen dan tingkat abstraksinya tinggi. Pandangan yang dapat digunakan oleh supervisor adalah *nondirective*.

Melalui pemahaman terhadap perilaku guru diharapkan pengembangan kompetensi profesional guru-guru semakin efektif, sehingga tujuan pendidikan yaitu terwujudnya sumber daya manusia (SDM) yang bermutu tinggi dapat dicapai. Diharapkan pula guru tampil sebagai modeling dalam pengembangan karakter peserta didik sehingga jati diri bangsa tetap terjaga dengan baik.

Setiap sekolah memiliki tingkat perkembangan guru-guru yang bervariasi mulai dari yang rendah sedang sampai tinggi prestasinya, sehingga tidak mudah supervisor/kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan pembelajaran secara efektif. Jika seorang guru atau sekelompok guru akan disupervisi, maka supervisor harus memperhatikan tingkat perkembangan masing-masing guru. Guru berada pada kuadran mana sehingga dapat ditentukan perilaku yang cocok bagi guru tersebut. Hal ini dimaksudkan agar supervisor tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi guru sebab mereka sudah dipahami perilakunya. Supervisor akan mengalami kesulitan jika semua guru disamakan strateginya baik guru yang berada pada kuadran maupun yang berada pada kuadran IV (guru profesional). Selama ini banyak perbedaan persepsi dan keberadaan pengawas di sekolah terkadang

kurang mendapat respon positif dari guru yang akan disupervisi disebabkan karena kekurangmampuan pengawas mengidentifikasi perilaku setiap gurunya.

Pemilihan perilaku dalam pelaksanaan supervisi oleh supervisor/ pengawas tidak hanya berdasar pada dua variabel saja, melainkan banyak indikator-indikator yang mempengaruhi perilakunya dalam pembelajaran. Pengawas sebagai gurunya guru dituntut memperluas wawasannya dalam membimbing guru, seperti halnya seorang guru dapat mempengaruhi perkembangan perilaku peserta didiknya.

### **E. Supervisor Sebagai Mitra Kerja Guru**

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa supervisi diartikan sebagai usaha mendorong, mengkoordinir, dan menstimulir serta menuntun pertumbuhan profesi guru secara berkesinambungan di suatu sekolah baik secara individual maupun kelompok agar lebih efektif melaksanakan fungsi-fungsi pembelajaran (Sergiovanni, 1988). Pendapat ini terkandung 4 aspek penting supervisi yaitu: (1) untuk pengembangan kualitas diri guru, (2) untuk pengembangan profesional guru, (3) untuk memotivasi guru, dan (4) pelaksanaannya dapat bersifat individual atau kelompok.

Aspek-aspek tersebut dapat terlaksana secara optimal jika supervisor menempatkan supervisi sebagai layanan profesional. Kegiatan supervisi merupakan suatu proses yang sistematis dan dimulai dengan praobservasi, observasi, serta *postconference*. Kegiatan supervisi melibatkan dua unsur penting (supervisor dan guru) dengan bidang tugas yang berbeda, tetapi memerlukan waktu yang sama agar pembinaan dan layanan bisa terlaksana secara efektif.

Supervisor berkewajiban mengembangkan kemampuan profesional guru sebagai *human resources* dalam pembelajaran, sehingga dengan posisi seperti ini supervisor berfungsi sebagai 'gurunya guru' (Glickman, 1981 dan 1990). Sedangkan guru dalam kapasitasnya sebagai pendidik dan pemimpin belajar bertanggungjawab terhadap perwujudan *human resources* yang berkualitas tinggi bagi peserta didiknya sesuai tujuan pendidikan.



Konsekuensi dari perbedaan tugas dan fungsi tersebut, kegiatan supervisi akan dapat terlaksana secara efektif jika supervisor dan guru mencari kemitraan yang di arahkan pada tiga tahap penting supervisi, yaitu tahap penyusunan program, tahap pelaksanaan program, dan tahap evaluasi program.

Keefektifan kemitraan tergantung pada kemampuan untuk “saling menghargai dan saling memperhatikan, bukan dalam arti saling sopan santun dan berbasa-basi belaka, tetapi saling menyadari dan memahami keberadaan masing-masing dari segi karakter seperti ramah, cakap, suka bingung, penuh perhatian, punya kelemahan dan berwawasan luas, (Jonson, 1974)”. Sedangkan Dewey (yang dikutip Jhonson, 1974) mengatakan “faktor komunikasilah yang paling mengagumkan dan buah dari komunikasi adalah partisipasi serta saling memberi dan menerima sebagai suatu keajaiban yang tak ada bandingannya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi mutlak memerlukan kemitraan antara supervisor dan guru dalam berbagai aspek kegiatan. Tanpa kemitraan dan saling keterbukaan yang dilandasi pendekatan komunikatif secara informal mustahil kegiatan supervisi dapat berlangsung efektif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Glickman C.D,1981.*Developmental Supervision*, Alexandria ASCD
- Gorton, Richard A, 1976. *School; Administration*. Debuque, Iowa Wm C Brown Company Publishers
- Haris, Ben M, 1975. *Supervisory Behavior in Education*. New Jersev Prentice Hall
- Hariwung, A I 1980, *Supervisi Pendidikan*. Jakarta Depdikbud, P2LPTK
- Hersey Paul & Balnchard K 1992. *Management Of Organizational*
- Imron Ali, 1996 *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta Pustaka Jaya
- Johnsson, J.A.F. 1974. *The Supervision of Clinical Experience in Teacher Education*. Kendall/Hunt Publishing Company: Dubuque, Iowa.
- Nawawi, Hadari 1986 *Administrasi Pendidikan* Jakarta Gunung Agung

- Nurtain. H 1980 *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)* Jakarta Depdikbud
- Owens, Robert G 1981 *Organizational Behavior in Education* Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall, Inc
- Samani, M. 2012. *Profesionalisasi Pendidikan*. Surabaya. Unesa University Press.
- Sutopo, Hendiyat 1982. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* Jakarta Bina Aksara

### BAB III

## MODEL-MODEL KEPENGAWASAN PENDIDIKAN

Model-model kepengawasan pendidikan yang dikaji pada Bab III ini terdiri dari: model *cooperative professional development* (CPD), Model *individualized profesional development* (IPD), model clinical supervision (CS), model *informal supervision* (IP), dan model *supportive supervision* (SS). Kelima model ini dikaji secara ringkas untuk dijadikan sebagai wacana perbandingan dalam memilih model yang tepat. Dengan tingkat pemahaman yang baik terhadap model-model supervisi ini, pengawas dapat memaksimalkan pembinaan kompetensi guru, sebab model ini efektif digunakan setelah memahami kebutuhan dan perilaku/karakter guru. Dengan demikian pengawas tidak akan menyamakan lagi perilakunya pada semua guru binaannya.

### A. *Cooperative Profesional Development* (CPD)

Allan Glatthorn (1984) yang dikutip (Imron, 1996) mengajukan model supervisi kerja sama pengembangan profesi dalam mensupervisi guru. Model ini diperankan oleh guru secara kolegal yang bersepakat bekerja sama dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya. Di Indonesia model CPD ini lebih dikenal dengan istilah *continues profesional development* dengan entri point utamanya adalah MGMP dan KKG.

Model ini harus dirancang dengan efektif untuk menghindari adanya konotasi bahwa guru mensupervisi guru. CPD dipandang sebagai alat yang tidak bersifat menilai (*non evaluative*) serta tidak ketat bagi guru untuk saling membantu secara kolegal. Kerjasama pengembangan profesional (CPD) didefinisikan sebagai proses yang dilakukan secara moderat oleh dua atau lebih guru yang bersepakat kerjasama untuk mengembangkan profesionalisme mereka, dengan saling

mengunjungi kelas, saling memberi umpan balik dan menggali masalah-masalah pembelajaran.

Banyak bentuk kerjasama pengembangan profesional yang dapat dipilih tergantung kepada pengawas/kepala sekolah yang disepakati bersama guru-guru dalam tim CPD seperti: (1) supervisi klinis secara bergantian, (2) diskusi tentang inovasi-inovasi pembelajaran, (3) saling mengunjungi, dan (4) sharing mengatasi masalah pembelajaran. Model ini memberi peluang bagi guru-guru saling memberi umpan balik secara informal dan mendiskusikan isu-isu pembelajaran.

Heller (dalam Imran, 1996) mengemukakan model kerjasama pengembangan profesional memiliki keuntungan antara lain sebagai berikut:

1. Merupakan wahana bagi guru untuk mengetahui pekerjaan guru lainnya.
2. Mengembangkan suatu mekanisme bagi tim CPD untuk saling berkomunikasi mengenai pembelajaran.
3. Kegiatannya yang bersifat kontinyu sehingga meningkatkan motivasi belajar bagi guru-guru.
4. Interaksi intelektual dapat memberikan efek induksi, karena terjalin sikap saling menerima dan saling memberi informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Melalui CPD akan menimbulkan kesan adanya upaya perbaikan perilaku inovatif, disiplin, *self control* dalam pelaksanaan tugas-tugas mengajar.
6. Menunjukkan bahwa guru-guru banyak belajar dari teman guru lain dan saling mempercayai antara satu sama yang lain sebagai sumber ide-ide baru, membagi masalah yang mereka hadapi, sehingga mereka merasa cocok dengan pengembangan profesinya.

Di samping keuntungannya, CPD juga memiliki berbagai kelemahan seperti berikut:

1. Perbedaan kemampuan dan status sosial individu guru.
  - a. CPD diperuntukkan bagi guru dengan kategori kemampuan profesional menengah ke atas.
  - b. Tanpa dukungan dari kepala sekolah dan pengawas, motivasi ekstrinsik sangat kecil, terutama yang berkaitan dengan pembiayaan dan *reward* (penghargaan).

2. CPD memerlukan kemampuan manajerial yang tinggi karena cukup menyita waktu dalam melaksanakan kegiatan.
3. Timbul ketergantungan dan ketertarikan, yang dapat berakibat negatif. Hal ini menuntut kesadaran yang tinggi bagi setiap guru tentang pentingnya belajar sepanjang hayat dan pentingnya pengembangan profesi sebagai guru (Imron, 1986).

### **Karakteristik Supervisi Model CPD**

Glickman (1990), mengemukakan untuk mengimplementasikan supervisi model CPD ini, kepala sekolah/ supervisor dituntut memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Guru diberi kewenangan dalam menentukan siapa-siapa teman yang dapat diajak bekerjasama
2. Kepala sekolah dan pengawas bertindak sebagai penanggungjawab utama dalam membentuk tim CPD.
3. Struktur supervisi model kerjasama pengembangan profesional (CPD) harus jelas dan bersifat formal. Dokumen berupa catatan-catatan tentang perkembangan kemampuan profesional anggota tim harus tercatat dan tersimpan dengan rapi untuk menjadi laporan tahunan tim kepala sekolah/supervisor.
4. Kepala sekolah/supervisor memfasilitasi dengan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan sehingga memungkinkan tim berfungsi secara efektif.
5. Kepala sekolah/supervisor tidak perlu menerima informasi mengenai hasil-hasil kerja tim dalam pembelajaran, jika belum perlu dievaluasi. Dengan demikian dokumentasi setiap guru tetap disimpan oleh tim CPD.
6. Jika kepala sekolah/supervisor perlu mengadakan evaluasi internal terhadap guru, hendaknya mereka menilai atau meminta informasi dari guru yang lain.
7. Masing-masing guru dituntut mencatat setiap perkembangan profesi mereka sebagai hasil dari kegiatan CPD.
8. Kepala sekolah/supervisor hendaknya mengadakan pertemuan dengan tim CPD sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun untuk melakukan penilaian tentang proses kegiatan tim.

9. Kepala sekolah/supervisor mengadakan pertemuan individual sedikitnya sekali dalam setahun dengan setiap anggota tim CPD guna membicarakan catatan pertumbuhan profesionalnya dan memberikan dorongan serta bantuan yang diperlukan.
10. Idealnya tim CPD yang baru hendaknya dibentuk atau ditinjau kembali setiap dua atau tiga tahun.

CPD hendaknya memformulasi setiap aktivitas guru dan dapat secara informal membicarakan masalah-masalah pembelajaran yang mereka hadapi, saling menukar gagasan, saling membantu dalam mempersiapkan pembelajaran, pertukaran berbagai petunjuk dan saling memberi dukungan. Model ini tidak boleh hanya terfokus pada kunjungan kelas (observasi) semata, tetapi dapat juga dalam bentuk seminar, diskusi, workshop dll. Oleh karena itu, model CPD memerlukan manajemen yang efektif oleh kepala sekolah/pengawas dan komitmen yang tinggi bagi anggotanya.

### **B. *Individualized Professional Development (IPD)***

Model IPD diperuntukkan bagi guru yang profesional dengan tingkat komitmen yang tinggi. Model ini lebih menekankan pada: (a) kesadaran guru mengembangkan profesinya, (b) menuntut guru bekerja sendiri memikul tanggungjawab pengembangan profesionalnya baik melalui studi lanjut, meneliti, mengadakan kunjungan ke sekolah lain (studi banding), tekun mengikuti seminar, tekun menulis dan meneliti maupun kegiatan lainnya. Guru yang cocok dengan model IPD ini adalah mereka yang mampu mengembangkan profesinya secara mandiri dengan menyusun rencana tahunan kegiatan (program). Glickman (1990) menegaskan bahwa guru yang tepat dengan model ialah guru yang memiliki level abstraksi dan level komitmen yang tinggi.

Program tahunan tersebut dibahas bersama kepala sekolah dan pengawas. Kepala sekolah atau pengawas berupaya mengikuti keinginan guru tersebut dalam mengembangkan rencananya jika realistis dan dapat diwujudkan. Pada akhir periode (biasanya setahun), kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan lagi untuk membicarakan kemajuan guru dalam mencapai target pengembangan profesional sesuai yang direncanakan.

Langkah-langkah proses supervisi model IPD menurut Glickmant adalah sebagai berikut:

#### 1. Perangkat Target

Guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya atau mengacu pada hasil observasi kelas, pertemuan, ringkasan laporan, atau supervisi klinis dari tahun sebelumnya, guru mengembangkan target atau tujuan yang ingin mereka capai dalam memperbaiki pembelajarannya. Tujuan dibatasi menjadi dua atau tiga saja dengan memperhitungkan waktu untuk setiap kegiatan sesuai kesepakatan dengan supervisor.

#### 2. Meninjau Kembali Perangkat Tujuan

Setelah meninjau kembali setiap tujuan dan alokasi waktu, kepala sekolah/supervisor menyampaikan tanggapan tertulis kepada guru. Selanjutnya pertemuan dijadwalkan kembali untuk membicarakan semua tujuan dan rencana setelah peninjauan.

#### 3. Pertemuan Membicarakan Perangkat Tujuan

Pertemuan ini untuk membicarakan tujuan setelah peninjauan, perkiraan waktu, dan tanggapan yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah untuk konfirmasi semua tujuan yang disepakati bersama. Kepala sekolah/supervisor menyampaikan ringkasan hasil pertemuan itu secara tertulis kepada guru.

#### 4. Proses Penilaian

Proses penilaian dimulai pada saat pertemuan membicarakan perangkat tujuan, penyusunan program, implementasi program dan monitoring kegiatan. Kekhususan dari penilaian itu tergantung pada setiap target yang mencakup observasi kelas, analisis kegiatan kelas, rekaman video, evaluasi peserta didik, analisis hubungan, dan lain-lain. Guru bertanggungjawab dalam mengumpulkan penilaian, informasi dan menyusunnya dalam suatu daftar guna dibicarakan untuk memperoleh masukan dan atau koreksi dari kepala sekolah/ pengawas.

#### 5. Ringkasan Penilaian

Kepala sekolah/supervisor dan guru meninjau catatan penilaian. Pada tahap ini, Kepala sekolah/supervisor mengomentari setiap tujuan

kegiatan, kemudian guru dan kepala sekolah/supervisor merencanakan siklus IPD berikutnya. Pendekatan supervisi yang sangat tergantung pada perangkat target tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan, maka proses supervisi secara serius dapat terganggu dan IPD yang diinginkan tidak terwujud. Perangkat tujuan dimaksudkan untuk membantu dan memudahkan guru, bukan untuk menghalangi proses perbaikan itu sendiri.

IPD sangat ideal bagi guru-guru yang menyadari pentingnya mengembangkan profesi baik secara mandiri maupun melalui bimbingan orang lain. Jika dikaitkan dengan pendapat Glickman tentang tipe guru sesuai kuadran, maka yang cocok dengan model ini adalah guru yang mampu mengarahkan dirinya sendiri (*self-directed*), memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tingkat berpikir yang tinggi pula. Model ini lebih efisien dari segi waktu, biaya, dan tenaga baik guru itu sendiri maupun pengawas. Model ini sangat tepat diterapkan di Indonesia dengan alasan rasio antara guru dan pengawas yang sangat tinggi. Di Gorontalo misalnya terdapat pengawas yang membina guru sebanyak 75 orang ke atas. Dilihat dari segi jumlah maka pembinaan terhadap guru sangat kurang. Rata-rata guru disupervisi maksimal dua kali dalam setahun dan bahkan dalam beberapa pertemuan guru mengaku sudah di atas 5 tahun menjagi guru belum pernah disupervisi oleh pengawas.

### **C. *Clinical Supervision* (CS)**

#### **1. Pengertian**

Pendekatan dan model supervisi klinis merupakan konvergensi antara pendekatan ilmiah dengan pendekatan artistik dalam supervisi. Ketidakpuasan beberapa ahli supervisi terhadap konsep pendekatan ilmiah menimbulkan pendekatan artistik. Fanatisme penganut pendekatan ilmiah dan pendekatan artistik yang sangat tajam sehingga sulit untuk bisa dipersatukan. Kehadiran pendekatan klinis yang membentuk dan mengupayakan terjadinya kolaborasi penganut ilmiah dan artistik tersebut. Penganut pendekatan klinis berpendapat bahwa supervisi yang baik dan efektif adalah dengan mengadakan pengamatan di kelas secara intensif dan dibuktikan dengan instrumen untuk mengukur setiap aktivitas pembelajaran di kelas.



Istilah supervisi klinis diadopsi dari istilah kedokteran dengan asumsi dan harapan agar keakraban yang terjadi antara 'dokter dengan pasien' dapat pula diterapkan dalam pelaksanaan supervisi yaitu terjadi keakraban dan pola komunikasi yang baik antara pengawas dan guru. Hal ini sangat penting, sebab timbul kesan di kalangan guru dan pengawas dengan posisi yang berbeda, misalnya guru dianggap sebagai bawahan atau obyek supervisi sehingga terjadi ketidakharmonisan dalam komunikasi. Jika demikian halnya maka tujuan pembinaan tidak akan dapat dicapai secara efektif. Guru merasa tertekan dan takut disupervisi sehingga ditutup-tutupi masalah-masalah yang dihadapinya dalam pembelajaran. Supervisi klinis bukan ditujukan kepada guru yang 'sakit' atau mengalami masalah dalam pembelajaran, melainkan semua guru bisa diterapkan untuk membina mereka.

Supervisi klinis diartikan pertemuan tatap muka antara supervisor dan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan pembelajaran dan pengembangan profesi dengan cara kolegal atau kesejawatan antara supervisor dan guru (Sergiovanni, 1979). Supervisi klinis adalah suatu teknologi perbaikan pembelajaran, tujuan yang ingin dicapai, dan memadukan kebutuhan sekolah dengan pertumbuhan personal (Snyder & Anderson dalam Sagala, 2010). Cogan (dalam Sagala, 2010) mengartikan supervisi klinis sebagai upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru di kelas dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran.

## **2. Tujuan Supervisi Klinis**

Supervisi klinis bertujuan untuk menjamin kualitas pelayanan belajar secara berkelanjutan dan konsisten. Selain itu, supervisi klinis bertujuan untuk memperbaiki performansi guru dalam proses pembelajaran dan membantu siswa mengatasi masalah-masalah pembelajaran secara efektif. Berliner dan Tilmnoff (dalam Sagala, 2010) menyatakan supervisi klinis bertujuan untuk mengefektifkan proses pembelajaran guru di kelas dengan upaya: (1) memberikan reaksi secara konstruktif terhadap emosi dan perbuatan, (2) aktif mendengarkan apa yang dikatakan, dibaca dan dilaksanakan siswa, (3) memberikan arahan dan peringatan kepada siswa dengan terus mengawasi, (4) tampil dengan percaya diri dalam menyajikan materi, (5) mengikuti perkembangan

siswa secara teratur dan mempertimbangkan langkah-langkah perbaikan, (6) menampilkan ekspresi positif, kebahagiaan, perasaan dan emosi yang positif, (7) mendukung siswa untuk berani bertanggung jawab atas kelas mereka sendiri, dan (8) menyiapkan siswa untuk belajar dengan baik.

Anderson dan Gall (1987) yang dikutip Sagala (2010: 200) menyatakan tujuan supervisi klinis adalah: (1) pembelajaran yang efektif dengan menyediakan umpan balik, (2) dapat memecahkan permasalahan, (3) membantu guru mengembangkan kemampuan dan strategi pengajaran, (4) mengevaluasi guru, dan (5) membantu guru berperilaku yang baik sebagai upaya pengembangan profesional guru.

### **3. Episode Supervisi Klinis**

Terdapat tiga tahapan atau episode dalam pelaksanaan supervisi klinis, yaitu: (1) episode pertemuan awal, (2) episode observasi di kelas, dan (3) episode pertemuan balikan.

#### **1) Episode Pertemuan Awal**

- a. Supervisor dan guru menciptakan suasana yang akrab untuk menghindari beban psikologis
- b. Target episode ini adalah terjadi kesepakatan atau kontrak yang berkaitan dengan pembinaan guru.
- c. Langkah-langkahnya adalah:
  - Supervisor menyampaikan report kepada guru dalam suasana kolegialistis sehingga guru mau terbuka terhadap masalah yang dihadapi
  - Supervisor dan guru bersama-sama membahas rencana pembelajaran
  - Supervisor dan guru mengkaji dan mengenali ketrampilan mengajar agar guru memilih yang akan disepakati
  - Supervisor dan guru mengembangkan instrumen yang akan dipakai sebagai panduan untuk mengobservasi penampilan guru.

#### **2) Episode Observasi Kelas**

- a. Pengawas bersama guru memasuki ruang kelas dengan penuh keakraban

- b. Guru memberikan penjelasan kepada siswa maksud kedatangan supervisor
  - c. Supervisor mengonservasi penampilan guru dengan menggunakan format observasi yang telah disepakati
  - d. Selama pengamatan pengawas hanya memfokuskan pada kontrak dengan guru. Jika ada hal-hal yang penting di luar dari kontrak pengawas dapat membuat catatan untuk pembinaan selanjutnya atau didiskusikan.
  - e. Setelah pembelajaran selesai, guru bersama-sama dengan supervisor menuju ruangan khusus untuk tindak lanjut.
- 3) Episode Pertemuan Balik
- a. Supervisor memberikan penguatan pada guru tentang proses belajar yang baru dilaksanakan
  - b. Supervisor dan guru memperjelas kontrak yang dilakukan mulai tujuan sampai pelaksanaan evaluasi
  - c. Supervisor menunjukkan hasil observasi berdasarkan format yang disepakati
  - d. Supervisor menanyakan pada guru perasaannya dengan hasil observasi tersebut.
  - e. Supervisor meminta pendapat guru tentang penilaian dirinya sendiri
  - f. Supervisor dan guru membuat kesimpulan dan penilaian bersama
  - g. Supervisor dan guru membuat kontrak pembinaan berikutnya.

#### ***D. Informal Supervision***

Model ini dilakukan dengan cara spontanitas dan tidak terprogram sehingga lebih bersifat informal oleh kepala sekolah. Supervisi ini secara tidak sengaja dilakukan sambil lalu oleh kepala sekolah/ supervisor pada saat guru sedang mengajar atau praktikum di laboratorium. Sifatnya sangat singkat dan informal dengan tidak menggunakan instrumen penilaian. Model ini tidak melalui perjanjian dan kunjungan yang tidak melalui pemberitahuan terlebih dahulu.

Meskipun supervisi ini lebih bersifat informal dilakukan sepintas lalu, tetapi dianggap sebagai usaha yang disengaja untuk mengobservasi pembelajaran serta memberikan balikan yang bersistem oleh Kepala

sekolah/supervisor misalnya mengunjungi laboratorium, pengawas menyempatkan diri untuk memberikan anggukan kepala kepada guru sambil berkata “wah senang sekali cara ngajarnya”. Pak guru ini menarik perhatian anak-anak sehingga benar-benar terlibat, sambil melihat di sekeliling kelas; setelah memberikan anggukan atau pujian kemudian pengawas meninggalkan kelas atau laboratorium. Setelah guru selesai mengajar, kepala sekolah/pengawas meluangkan waktu berdialog dengan guru sehingga kegiatan pembinaan bersifat formal. Dalam pertemuan yang formal dilakukan sebaik dijadwalkan untuk observasi yang lebih disengaja (terprogram).

Meskipun kunjungan itu tidak terjadwal atau tidak formal, kepala sekolah hendaknya membuat catatan dari setiap kunjungan. Mencatat siapa yang dikunjungi, apa yang sedang terjadi, dan tanggapan persoalan yang dihadapinya. Catatan tidak perlu panjang dan mencantumkan tanggal, nama guru, mata pelajaran yang diajarkan dan beberapa catatan tentang keadaan yang sedang terjadi.

Glatthorn (dalam Imron, 1996) menyatakan supervisi informal sebagai “pemantauan administrasi” dan menyatakan bahwa hal itu barang kali lebih bersifat mekanisme pengawasan dari pada suatu proses perbaikan. Memang pengawasan merupakan salah satu tindakan supervisi informal yang menguntungkan, akan tetapi makna yang disampaikan kepada guru itulah yang lebih penting. Pernyataan-pernyataan seperti “Anda orang penting, mengajar merupakan bagian terpenting dalam pekerjaan saya; saya sampaikan pesan ini kepada anda dengan tindakan saya menghabiskan waktu anda dan peserta didik yang terlibat dalam proses pembelajaran. Hal-hal tersebut merupakan proses yang harus diterima oleh guru sebagai hasil dari supervisi informal.

Selanjutnya Glatthorn memberikan contoh pernyataan sebagai petunjuk untuk memberikan balikan kepada guru sebagai berikut

*“Dalam pemantauan administrasi, saya melakukan kunjungan singkat di kelas anda, terutama untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan pembelajaran sehari-hari. Saya tidak melakukan evaluasi formal mengenai pembelajaran anda; karena penilaian anak dilakukan dalam evaluasi perkunjungan. Namun, saya ingin mendapatkan kesan dari pekerjaan anda, dan membuat catatan singkat mengenai perkunjungan saya. Jika pada setiap kali observasi singkat saya, terdapat kesan bahwa*

*beberapa permasalahan serius terjadi, anda dapat mengetahuinya secara langsung dari peserta didik”.*

Untuk membuat suatu catatan. Glatthorn memberikan contoh, sebagai berikut “10 Juni, untuk kegiatan periode kedua, Pak Willem guru IPA. Mengadakan diskusi kelompok kecil di kelas I2. Pak Willem duduk dengan satu kelompok sekitar 1/3 dari jumlah peserta didik di kelompok yang lain tampak tidak ada tugas. Pak Willem tidak menyadari hal itu. Pada kelompok yang saya amati para peserta didik tampak tidak jelas dengan tugas mereka, tidak seorang pun bertindak sebagai pimpinan kelompok. Pada setiap kelompok ada peserta didik tampak mendominasi diskusi”.

Memang supervisi informal ini benar-benar bersifat informal banyak hal yang telah dibicarakan di atas sedang berlangsung di sekolah-sekolah. Para kepala sekolah dari sekolah-sekolah yang efektif menghabiskan waktu mereka terlibat di dalam supervisi informal meskipun mereka tidak menganggapnya mensupervisi. Dengan hanya sedikit tambahan usaha, seperti membuat catatan dan memberikan balikan kepada guru tentu manfaatnya sangat tinggi. Pemilihan supervisi informal dimaksudkan untuk menjelaskan bahwa supervisi informal benar-benar dan bukan supervisi yang dilakukan hanya sambil lalu.

Supervisi informal hendaknya tidak dipertimbangkan sebagai satu-satunya pilihan bagi guru. Suatu supervisi sistem terpisah menghendaki semua guru terlibat dalam supervisi informal dan menghendaki guru memilih suatu pendekatan tambahan seperti supervisi klinis, CPD, atau IPD. Kepala sekolah/supervisor harus berusaha menampung pilihan guru dan bertanggungjawab dalam menetapkan pilihan yang sesuai serta dapat memveto pilihan guru yang tidak sesuai serta menuntut waktu dan keterampilan orang yang berperan sebagai supervisor.

### **E. Supportive Supervision**

*Supportive supervision* merupakan salah satu sistem dengan cara supervisor dan guru bekerja sama mengukur dan memaksimalkan kinerja guru. Tidak seperti supervisi lainnya yang berpusat pada perilaku guru dalam pembelajaran. *Supportive Supervision* berpusat pada

perilaku peserta didik, sikap dan hasil belajar peserta didik dianalisis untuk dikembangkan (Imron, 1996).

Aspek penilaian perilaku peserta didik dapat diacu pada aspek *cognitive*, afektif dan psikomotorik sebagaimana yang dikembangkan oleh Bloom. Aspek kognitif mengacu pada tingkat pemahaman secara konseptual peserta didik yang dikenal mulai C1 sampai C6 dalam taxonomi bloom. Aspek afektif mengacu pada sikap peserta didik terhadap nilai-nilai atau kandungan dari berbagai konsep yang telah diberikan oleh guru. Sedangkan aspek psikomotorik berorientasi pada tingkat keterandalan penggunaan motorik peserta didik mengaplikasikan berbagai konsep yang telah diberikan saat pembelajaran berlangsung.

*Supportive Supervision* menekankan pada upaya supervisor dan guru-guru memberikan penilaian secara efektif dalam rangka meningkatkan motivasi belajar peserta didik sebagai sasaran akhir dari kegiatan supervisi secara menyeluruh (Imron, 1996). Setiap model supervisi sekalipun sasaran pembinaannya berorientasi pada guru, akan tetapi penekanannya adalah terciptanya suasana pembelajaran yang memungkinkan peserta didik lebih bebas, inovatif, kreatif, kompetitif serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Depdiknas RI. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas Pendidikan
- Glickman C.D. 1990. *Development Supervision*. Alexandria ASCD
- Harris, Ben M. 1975. *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey. Prentice Hall
- Imron. Ali 1996. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta Pustaka Java
- Nurtain. H. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)* Jakarta: Depdikbud
- Owner, Robert G. 1981. *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall.Inc.

## PERENCANAAN SUPERVISI PEMBELAJARAN

### A. Menyusun Program Supervisi

Setiap bidang kegiatan memerlukan perencanaan yang sistemik dan prospektif untuk mencapai tujuan secara efektif. Supervisi merupakan usaha untuk mendorong para guru mengembangkan kemampuannya agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Oleh karena itu, dalam supervisi, perencanaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan sebaik-baiknya. Tanpa perencanaan yang baik supervisi hanya memberikan kekecewaan kepada pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu guru, kepala sekolah, supervisor dan terutama murid-murid yang mengharapkan pembelajaran dapat berlangsung secara aktif, efektif, kreatif, dan menyenangkan.

Sebagai gurunya guru, pengawas harus menyusun rencana untuk memperkuat implementasi keempat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Oleh karena itu, pengawas dituntut memiliki visi dan misi kepengawasan yang mampu dituangkan ke dalam tujuan dan strategi pencapaiannya. Kekurangefektifan pelaksanaan supervisi selama ini karena ditengarai kurang jelasnya visi dan misi kepengawasan yang dilakukan oleh pengawas. Guru, dan kepala sekolah sebagai obyek binaan tidak pernah dilibatkan dalam penyusunan program supervisi. Pelaksanaan supervisi pun terkesan asal dilaksanakan dan tidak mengacu pada kebutuhan guru sehingga menimbulkan kurangnya kepercayaan guru terhadap pengawas untuk menyelesaikan problematika pembelajaran. Program supervisi harus mengacu pada visi, misi, tujuan dan strategi pembinaan ditetapkan oleh pengawas. Keterlibatan guru dan kepala sekolah dalam penyusunan rencana kerja pengawas sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Untuk itu perlu

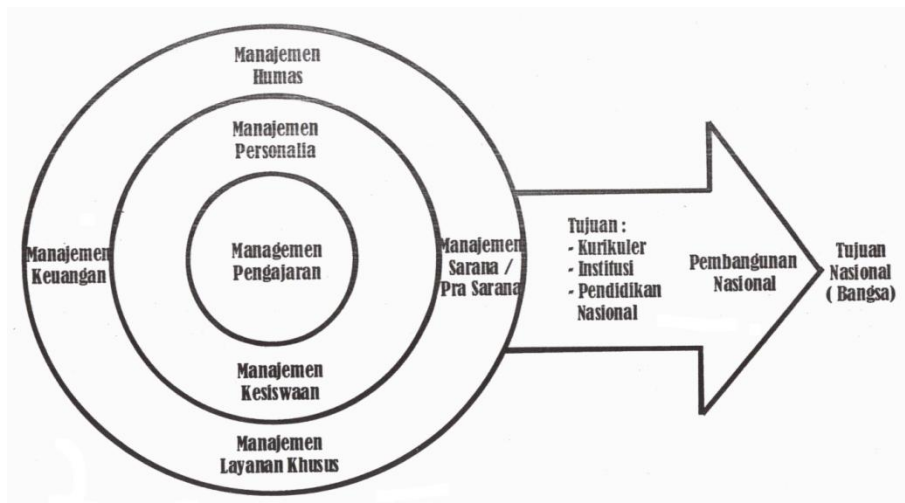
disusun program supervisi dengan melibatkan semua komponen sebagai mana terlihat pada figur berikut:



Rencana kerja pengawas yang berkaitan dengan supervisi manajerial dituntut mengacu pada aspek fungsi dan substansi manajemen sekolah. Aspek fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengendalian, monitoring dan evaluasi serta pelaporan. Sedangkan aspek substansi manajerial sekolah mencakup pengelolaan kurikulum dan pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan keuangan dan pembiayaan sekolah, pengelolaan sarana dan prasarana sekolah serta pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat. Pengawas dituntut memiliki pengetahuan yang mumpuni dalam memandang manajemen sekolah sebagai satu kesatuan sistem yang di dalamnya berpadu antara aspek fungsi dan substansi manajerial. Keefektifan pelaksanaan substansi manajemen di sekolah tergantung pada kemampuan kepala sekolah menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan sampai pada pelaporan sebagaimana terlihat pada figur di halaman berikut. Tugas pengawas untuk membantu kepala sekolah dalam



menyusun visi dan misi sekolah binaan sampai dituangkan dalam rencana kerja sekolah sangat dibutuhkan. Gambar berikut memberi gambaran peran strategis pengawas dalam membina kepala sekolah mewujudkan manajemen sekolah secara sistemik sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud secara efektif.



Terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi prioritas dalam penyusunan program supervisi manajerial menuju sekolah efektif, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang profesional
- b. Fokus pada kualitas pembelajaran
- c. Keefektifan pencapaian indikator pembelajaran
- d. Berorientasi pada visi, misi dan tujuan sekolah
- e. Harapan yang tinggi bagi semua peserta didik
- f. Akuntabilitas pengelolaan sekolah
- g. Penciptaan masyarakat belajar bagi warga sekolah
- h. Stimulasi/dukungan lingkungan sekolah (Creemers, 1993)

Program supervisi yang harus menjadi perhatian utama oleh pengawas untuk pengembangan kemampuan guru dalam aspek akademik (pembelajaran) sesuai Permenpan no 16 tahun 2009 mencakup:

1. Peningkatan kemampuan menyusun kurikulum dan pembelajaran
2. Peningkatan kemampuan menyusun silabus
3. Peningkatan kemampuan menyusun RPP
4. Peningkatan kemampuan melaksanakan proses pembelajaran

5. Peningkatan kemampuan menyusun alat/instrumen penilaian
6. Peningkatan kemampuan menilai dan mengevaluasi proses pembelajaran
7. Peningkatan kemampuan menganalisis hasil penilaian
8. Peningkatan kemampuan melaksanakan pembelajaran/remedial dan pengayaan sesuai hasil evaluasi
9. Peningkatan kemampuan membimbing guru pemula dalam program induksi
10. Peningkatan kemampuan membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler
11. Peningkatan kemampuan melakukan pengembangan diri
12. Peningkatan kemampuan melaksanakan publikasi ilmiah
13. Peningkatan kemampuan membuat karya inovatif.

## **B. Karakteristik Perencanaan Supervisi**

Rivai (1981) mengemukakan beberapa karakteristik perencanaan supervisi sebagai berikut: (1) supervisi tidak ada rencana yang standar, (2) perencanaan supervisi memerlukan kreativitas, (3) komprehensif, (4) kooperatif, dan (5) fleksibel. Secara ringkas karakteristik program supervisi dikemukakan sebagai berikut:

### **1. Untuk Supervisi Tidak Ada Rencana yang Standar**

Setiap guru mempunyai kemampuan dan kelemahan yang berbeda, memerlukan bantuan yang berbeda pula dari guru-guru. Supervisi sebagai usaha membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya, sesuai dengan kebutuhannya dalam pembelajaran. Oleh karena itu, setiap bantuan dan bimbingan harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan guru.

Supervisor tidak dapat menggunakan pengalamannya antara guru yang satu dengan guru yang lain sebagai titik tolak menyusun program baru dalam kegiatan supervisinya. Setiap guru memiliki keunikan dan kebutuhan yang berbeda sehingga kurang tepat jika digunakan suatu model atau perilaku dalam rencana, terutama dalam penentuan permasalahannya dan cara-cara pemecahannya. Sekalipun permasa-

lahannya bisa sama, tetapi penyebab timbulnya masalah mungkin berbeda, sehingga cara pemecahannya pun berbeda.

## **2. Perencanaan Supervisi Harus Kreatif**

Supervisi tidak dapat direncanakan dan dilaksanakan secara monoton dan satu model tertentu yang dapat diberlakukan untuk segala macam tujuan dan keadaan. Tiap sekolah mempunyai karakteristik lingkungan tersendiri dengan karakteristik yang berbeda-beda dan masalah yang berlainan. Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, karakteristik guru dan tujuan khusus sekolah itu sendiri sesuai pedoman pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Hal-hal tersebut harus diperhatikan dan dijadikan faktor-faktor penentu dalam menyusun program supervisi di sekolah. Oleh karena itu, penyusunan program memerlukan kreativitas dari supervisor dalam menyusun programnya.

Banyak guru yang mengeluh dan menyatakan ketidakpuasannya dalam pelaksanaan supervisi oleh pengawas. Selain itu, pengawas gagal memecahkan masalah-masalah guru karena metode yang digunakan bersifat monoton dan kurang kreatif.

## **3. Perencanaan Supervisi Harus Komprehensif**

Pembelajaran merupakan satu kesatuan sistem dengan komponen seperti guru, alat, metode, fasilitas, murid, sikap kepala sekolah, semuanya itu bersangkut paut dan saling mempengaruhi. Usaha peningkatan penggunaan alat pembelajaran baru dengan cara-cara pemeliharannya, serta peningkatan sikap profesional harus dilaksanakan secara totalitas sistem bukan parsial sistem.

Supervisor harus dapat mengatur kegiatan supervisinya agar tujuan dapat tercapai secara efektif baik tujuan kurikulum, tujuan sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Setiap tahapan yang dicapai harus berada dalam rangka pencapaian tujuan yang lebih jauh yaitu tujuan pembangunan nasional. Semua segi-segi dan tahapan-tahapan yang dicapai harus merupakan suatu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu, perencanaan sekolah harus komprehensif dan visioner.

#### **4. Perencanaan Supervisi Harus Kooperatif**

Supervisor berfungsi sebagai gurunya guru yang bertanggung jawab atas perkembangan profesionalisme guru. Proses pembelajaran merupakan sistem yang menyangkut seluruh komponen sekolah, bukan hanya seorang guru saja, atau hanya kepala sekolah saja. Identifikasi kebutuhan memerlukan berbagai pengalaman dan pemikiran agar dapat lebih efektif.

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan supervisi oleh seorang supervisor memerlukan bantuan orang lain, anggota staf lainnya, sehingga dalam perencanaan pun diperlukan bantuan dari orang-orang yang berkaitan langsung dalam pelaksanaannya. Selain itu, penyusunan rencana yang komprehensif, diperlukan pengetahuan dan pandangan yang luas, yang mencakup segi-segi proses pembelajaran. Oleh karena itu, perencanaan supervisi harus kooperatif, mengikutsertakan sebanyak mungkin *stakeholders* yang berhubungan dengan proses pembelajaran di sekolah.

Supervisor sebagai perencana harus merupakan seorang pemimpin dan pembimbing dalam kerjasama kelompok, dan bukan pengambil keputusan tunggal. Supervisor sebagai pemimpin harus dapat mendorong orang lain untuk berinisiatif, dan harus dapat memanfaatkan inisiatif orang lain. Oleh karena itu, perencanaan yang dilakukan supervisor harus kooperatif.

#### **5. Perencanaan Supervisi Harus Fleksibel**

Rencana supervisi harus memberikan kebebasan untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keadaan dan inovasi yang terjadi. Informasi dan inovasi yang berkembang secara cepat, berimplikasi perlunya fleksibilitas program. Untuk itu rencana hendaknya tidak menjadi penghalang atau menjadi sesuatu tidak dapat menyesuaikan dengan situasi kondisi sekolah dan daerah.

Seorang supervisor yang bijaksana tidak terpaku pada cara-cara penyampaian tujuan yang telah ia rencanakan, tetapi selalu berusaha menyesuainya pada situasi baru dan tekanan-tekanan keadaan sesuai karakteristik guru-gurunya. Sifat perencanaan yang fleksibel ini tidak berarti bahwa tujuan yang dirumuskan dalam rencana tidak jelas dan kongkrit. Tujuan harus jelas dan kongkrit, terperinci, dan cara-cara penyampaiannya harus diperhitungkan dengan seksama. Supervisor harus mampu menyesuaikan rencana pada situasi baru yang timbul.

Untuk itu, dalam penyusunan rencana harus sudah dipikirkan berbagai alternatif pemecahannya. Kondisi seperti inilah yang memerlukan perencanaan yang kooperatif dan fleksibel, agar terhimpun ide sebanyak-banyaknya.

### **C. Faktor-faktor yang Diperlukan Dalam Perencanaan Supervisi**

Berbagai pengetahuan dan keterampilan diperlukan dalam penyusunan rencana supervisi yang efektif. Faktor mana yang lebih diperlukan, tergantung dari situasi, kondisi tempat menyusun rencana itu, dan tujuan yang akan dicapai. Tiap supervisor harus menyadari kedudukannya, apakah sebagai kepala sekolah, sebagai penilik/pengawas, atau sebagai pemegang otoritas administratif. Ia harus dapat menentukan faktor mana yang lebih diperlukan untuk menyusun rencana yang sesuai dengan situasi dan tujuan yang ingin dicapainya. Rivai, (1981) mengemukakan beberapa hal yang diperlukan dalam perencanaan supervisi adalah sebagai berikut:

#### **1. Kejelasan Tujuan Pendidikan di Sekolah**

Faktor yang penting diperhatikan oleh kepala sekolah dan pengawas sebagai supervisor ialah tingkat keefektifan ketercapaian tujuan pendidikan oleh peserta didik di sekolah, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, semua program di sekolah diarahkan untuk keberhasilan peserta didik. Bantuan yang diberikan kepada guru-guru terutama berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesinya adalah untuk membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

#### **2. Pengetahuan tentang Mengajar yang Efektif**

Perhatian pokok seorang supervisor ialah peningkatan proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor harus benar-benar menguasai prinsip-prinsip yang dipakai dalam proses pembelajaran, harus dapat memilih dan menggunakan metode yang sesuai untuk mengaktifkan peserta didik belajar. Dengan kata lain, seorang supervisor haruslah seorang guru yang baik dan berpengalaman, yang dapat dan selalu ingin membina

guru mengajar secara efektif dan menyenangkan (pembelajaran PAKEM).

Kepala sekolah dan pengawas harus menyadari bahwa kegiatan supervisi seperti penataran guru dalam bidang studi tertentu, atau usaha peningkatan penampilan guru di depan kelas, harus menghasilkan proses pembelajaran yang lebih baik. Dengan demikian kegiatan supervisi harus sampai pada penggunaan metode mengajar yang lebih baik dan lebih efektif untuk meningkatkan kualitas peserta didik.

### **3. Pengetahuan tentang Anak (Peserta Didik)**

Perencanaan supervisi harus didasari pengetahuan tentang peserta didik. Supervisor dan guru harus mengetahui benar, karakteristik dan kebutuhan peserta didiknya, perbedaan kebutuhan setiap peserta didik, kemampuan pada umumnya dan perbedaan karakteristik peserta didik, dan sebagainya. Perencanaan supervisi harus ditujukan pada peningkatan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Tujuan akhir supervisi bukan hanya peningkatan kemampuan guru, melainkan peningkatan kegiatan belajar dan hasil belajar peserta didik. Peningkatan kemampuan guru merupakan tujuan antara, sehingga perlu direncanakan dalam supervisi, bukan saja apa yang perlu dipelajari guru dan bagaimana kemampuan belajar guru, tetapi harus juga diperhitungkan apa yang diperlukan peserta didik dan bagaimana kemampuan belajar mereka.

Permasalahan utama dalam supervisi sebenarnya bukan *"Bagaimana membantu guru meningkatkan kemampuannya, bagaimana membuat peserta didik belajar lebih baik, dan apa yang harus diberikan kepada mereka agar lebih berhasil dalam belajarnya, tetapi upaya-upaya apa yang penting bagi guru agar peserta didik bisa belajar lebih baik dan lebih berhasil"*.

Untuk itu, seorang supervisor bukan saja harus mengenal dan mengetahui gurunya, tetapi tidak kurang pentingnya, bahkan yang lebih penting lagi, ialah mengenal dan mengetahui karakteristik peserta didik seperti kemampuan belajarnya, keterbatasannya, kebutuhannya, sifat-sifat yang umum dan yang membedakan anak yang satu dengan yang lain. Pengetahuan tentang anak inilah yang mendasari pengawas untuk menentukan bantuan apa yang perlu dan dapat diberikan kepada guru-gurunya.

#### **4. Pengetahuan tentang Guru**

Guru adalah mitra kerja supervisor untuk meningkatkan proses dan hasil belajar peserta didik agar lebih efektif. Peningkatan belajar dilaksanakan melalui guru-guru sehingga perlu kerja sama secara efektif. Supervisor harus mengenal guru-guru yang diajak bekerja sama itu yang berkaitan dengan: (a) kemampuan dan ketidakmampuan guru, dan (b) apa saja kebutuhannya untuk menjadi guru yang lebih profesional. Kegiatan supervisi yang direncanakan harus didasarkan pada kemampuan guru, minat guru, kebutuhan guru. Untuk itu perlu juga diketahui pandangan dan sikap guru terhadap pendidikan, dan tugasnya sebagai pendidik, serta sikap mereka terhadap masyarakat. Kadang-kadang sebelum supervisor dapat mulai meningkatkan kemampuan guru harus ada usaha mengubah dulu sikap dan pandangan guru terhadap pendidikan dan terhadap tugasnya sebagai pendidik di masyarakat.

#### **5. Pengetahuan tentang Sumber-sumber Potensi Kegiatan Supervisi**

Kegiatan supervisi memerlukan keahlian di berbagai bidang, tidak dapat ditangani oleh supervisor saja, yang keahliannya terbatas. Diperlukan berbagai fasilitas dan alat, gedung, ruang, alat dan media komunikasi, alat peraga, laboratorium, dan sebagainya, dan tentu juga biaya. Perencanaan supervisi harus lengkap seperti: (a) alat apa yang akan diperlukan, dan yang harus digunakan, (b) dimana tempat mengadakan kegiatan-kegiatan, (c) siapa yang akan diikutsertakan, terutama sebagai nara sumber, dan (d) berapa biaya yang diperlukan, dan sebagainya.

Rencana tidak dapat dilaksanakan, jika semua fasilitas, alat, biaya, dan manusia yang disebut dalam rencana itu, tidak dapat diadakan pada waktu yang diperlukan. Karena itu, seorang supervisor bukan saja harus mampu merencanakan apa yang diperlukan, tetapi juga harus mengetahui bagaimana dapat memperoleh dana yang diperlukan itu.

#### **6. Kemampuan Memperhitungkan Faktor Waktu**

Supervisi memerlukan waktu yang cukup lama untuk pengembangan profesionalisme guru. Perencanaan juga tergantung pada tujuan yang hendak dicapai serta situasi dan kondisi guru dan sekolahnya. Penyusunan rencana tidak boleh mengabaikan faktor waktu. Supervisor tidak boleh terlalu cepat menentukan "*batas waktu*" untuk suatu kegiatan

yang sifatnya jangka panjang. Supervisor harus berkeyakinan bahwa dialah yang mengatur waktu, dan bukan waktu yang mengatur mereka.

Demikianlah beberapa hal yang harus diperhatikan dan diperlukan dalam menyusun rencana supervisi. Apakah rencana itu menjadi bagian dari keseluruhan program kegiatan sekolah atau merupakan program tersendiri, terpisah dari kegiatan administratif dan kegiatan kurikuler lainnya, tidak menjadi soal. Yang perlu ialah adanya perencanaan yang mencantumkan:

- a. Apa tujuan supervisi itu sendiri.
- b. Mengapa kegiatan supervisi perlu dilaksanakan.
- c. Bagaimana cara tujuan-tujuan itu dicapai
- d. Siapa yang akan diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan tersebut.
- e. Bilamana kegiatan-kegiatan dimulai dan diakhiri.
- f. Apa yang diperlukan dalam pelaksanaannya.
- g. Bagaimana memperoleh hal-hal yang diperlukan itu.

Menyusun rencana tidak mudah dan memerlukan waktu serta kesungguhan bagi pengawas. Perencanaan diperlukan “*pengetahuan tentang murid, pengetahuan tentang guru, pengetahuan tentang sumber-sumber potensi*” dan sebagainya. Segala macam pengetahuan itu tidak boleh merupakan perkiraan, melainkan harus benar-benar merupakan data-data yang riil dan obyektif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Glickman C.D. 1981. *Development Supervision*. Alexandria ASCD
- Harris. Ben M. 1975. *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey. Prentice Hall
- Imron. Ali 1996. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta Pustaka Java
- Masaong, A.K. *Supervisi Pendidikan Untuk Pendidikan yang Lebih Baik*. Bandung. MQS.
- Nurtain. H. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)* Jakarta: Depdikbud
- Owen, Robert G. 1981. *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall. Inc
- Priyatna, N. & Sukamto, T. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, M.A. 1981. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung.
- Sahertian & Mataheru, F. 1981. *Prinsip-Prinsip dan Teknik-teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya. Usaha Nasional

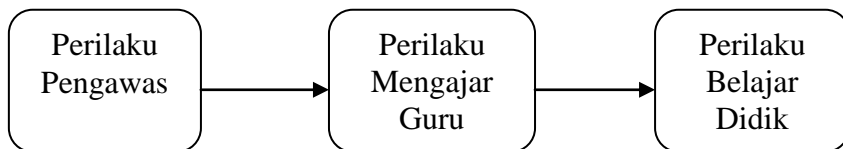


## STRATEGI IMPLEMENTASI KOMPETENSI SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS

### A. Proses Supervisi Pembelajaran

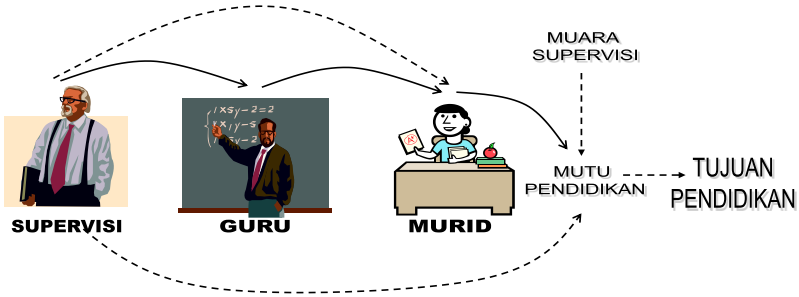
Kompetensi supervisi akademik pengawas merupakan aspek yang paling strategis karena bersentuhan langsung dengan kompetensi profesional guru. Alfonso (1981) menyatakan perilaku siswa sangat dipengaruhi oleh perilaku guru, sedangkan perilaku guru dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh perilaku pengawas.

Keeratan hubungan menurut Alfonso dapat dilihat dari pada gambar berikut:



Pernyataan senada dikemukakan oleh Glickman (1990) bahwa pengawas (supervisor) sebagai gurunya guru. Dengan demikian kualitas proses pembelajaran dan kualitas peserta didik tidak dipisahkan ketiga komponen pendidikan, yaitu pengawas, guru dan peserta didik. Keterkaitan pengawas, guru dan peserta didik dalam proses supervisi pembelajaran dapat dilihat pada figur berikut:

# PROSES SUPERVISI



Mengacu pada gambar tersebut, dapat ditegaskan peran strategis pengawas dalam membina guru sangat urgen. Oleh karena itu, pengawas harus didukung pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni tentang supervisi pembelajaran serta konsep-konsep pembelajaran. Selain itu, supervisor dituntut menguasai strategi/teknik pembinaan guru agar dapat menerapkan kompetensi supervisi akademik secara efektif sebagaimana dijabarkan dalam Permendiknas nomor 12 tahun 2007. Dalam Permendiknas tersebut tugas dan peran pengawas berkaitan dengan kegiatan supervisi akademik, yaitu:

1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan setiap mata pelajaran.
2. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan.
3. Membimbing guru dalam menyusun silabus yang berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa.
5. Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan atau di lapangan).
7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/ bimbingan.
8. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan.

Mengacu pada tugas dan fungsi pengawas dalam membimbing guru sesuai Permendiknas tersebut, dapat ditegaskan bahwa seorang pengawas dituntut memiliki kemampuan dalam merancang pembelajaran, proses pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, pengawas pun dituntut memahami permasalahan-permasalahan, kebutuhan dan karakteristik guru agar dapat memberikan bimbingan sesuai kebutuhan guru. Glickman (1990) menyarankan agar pengawas menerapkan konsep Jendela Johari (*Johary Window*) dalam memahami perilaku guru sebagaimana terlihat pada figur berikut:

## JENDELA JOHARI

### PENGAWAS (P)

|   | Apa yang KS/P Tahu tentang Guru                      | Apa yang KS/P tidak Tahu tentang Guru                   |
|---|--|---|
| Apa yang Guru Tahu tentang Dirinya Sendiri<br><br><b>GURU</b> | <b>Diketahui Umum (Membuka Diri)</b><br><br><b>1</b> | <b>Tersembunyi (Rahasia Sendiri)</b><br><br><b>2</b>    |
| Apa yang Guru Tidak Tahu Tentang Dirinya Sendiri              | <b>3</b><br><br><b>Buta terhadap Dirinya Sendiri</b> | <b>4</b><br><br><b>Tidak Ditemukan (Tidak Disadari)</b> |

Joseph Luft (1969): "OF HUMAN INTEREST"

Mengacu pada konsep Jendela Johari tersebut dapat dikemukakan beberapa hal penting, yaitu: (1) pengawas perlu menyadarkan guru bahwa mereka perlu pembinaan sehingga dia harus dibina, (2) menyadarkan guru bahwa mereka memiliki keterbatasan sehingga dia memerlukan bantuan orang lain, (3) mengingatkan guru-guru bahwa

mereka perlu belajar dari orang lain, (4) mengingatkan guru perlunya saling membantu dan saling membelajarkan. Jika pengawas mampu mengidentifikasi berbagai permasalahan dan kebutuhan guru, maka mereka dengan mudah dapat menerapkan berbagai strategi/ keterampilan dan teknik pembimbingan secara efektif.

## **B. Keterampilan Supervisor/ Pengawas Pendidikan**

Keterampilan atau skill dapat dikonotasikan sebagai sekumpulan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai. Ia dapat dipelajari, dideskripsikan dan diverifikasi (Alfonso, 1981). Keterampilan supervisor adalah sekumpulan pengetahuan/kemampuan yang harus dikuasai dalam melaksanakan pembinaan guru.

Alfonso (1981) mengemukakan tiga jenis keterampilan supervisor, yaitu keterampilan teknis, (*technical skill*) keterampilan manajerial (*managerial skill*) dan keterampilan manusiawi (*human skill*) ketiga jenis keterampilan tersebut memberikan kontribusi masing-masing sebanyak 50%, 20% dan 30%.

Keterampilan teknis adalah keterampilan untuk menggunakan metode-metode dan teknik-teknik membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensinya. Alfonso (dalam Imron, 1996) menegaskan keterampilan teknis dibutuhkan oleh supervisor dalam kaitannya dengan pelaksanaan fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsi supervisor secara general. Keterampilan manajerial adalah keterampilan dalam pembuatan keputusan pembinaan dalam hubungannya dengan elemen-elemen instruksional dimana seorang pembina (supervisor) bekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan keterampilan manusiawi adalah keterampilan untuk melakukan kerja sama dengan para guru dan aparat sekolah lainnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan secara efektif. Keterampilan manusiawi ini berkaitan erat dengan tugas pembina (supervisor) dalam kaitannya dengan kemampuan mempengaruhi orang lain, keterampilan memotivasi, kemampuan membentuk tim kerja dan kemampuan untuk meyakinkan guru agar menerima perubahan.

| Ketrampilan Teknis  | Ketrampilan manajerial  | Ketrampilan manusiawi  |
|---|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan kriteria untuk menyeleksi sumber-sumber pengajaran</li> <li>2. Mendayagunakan sistem kunjungan/observasi kelas</li> <li>3. Mendayagunakan rapat supervisi pengajaran</li> <li>4. Merumuskan tujuan pengajaran secara jelas</li> <li>5. Mengaplikasikan hasil-hasil penelitian</li> <li>6. Mengembangkan langkah-langkah evaluasi</li> <li>7. Mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan mengajar</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengenal ciri-ciri masyarakat</li> <li>2. Mengakses kebutuhan-kebutuhan guru/staf</li> <li>3. Menerapkan prioritas pengajaran guru/staf</li> <li>4. Menganalisis lingkungan pendidikan</li> <li>5. Memanfaatkan sistem perencanaan pendidikan</li> <li>6. Memonitor dan mengontrol kegiatan guru/staf</li> <li>7. Melimpahkan tanggungjawab</li> <li>8. Mengelola waktu</li> <li>9. Mengalokasikan sumber-sumber pengajaran dan sumber lainnya</li> <li>10. Mengurangi ketegangan guru/staf</li> <li>11. Mendokumentasikan kegiatan organisasi pengajaran.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merespon perbedaan individu guru/staf</li> <li>2. Mengenali kekuatan dan kelemahan guru/staf</li> <li>3. Mengklasifikasi nilai-nilai</li> <li>4. Menspesifikasi persepsi</li> <li>5. Membuat komitmen tentang tujuan yang disepakati</li> <li>6. Menyelenggarakan diskusi kelompok/dinamika kelompok</li> <li>7. Mendengarkan</li> <li>8. Melaksanakan pertemuan</li> <li>9. Mengadakan interaksi secara bersama-sama</li> <li>10. Mengadakan interaksi secara lugas tetapi tegas</li> <li>11. Memecahkan konflik</li> <li>12. Membangkitkan kerjasama</li> <li>13. Menjadikan diri sebagai model</li> </ol> |

Sergiovanni (1983) menyatakan bahwa ada tiga jenis keterampilan yang harus dikuasai oleh supervisor, ialah keterampilan teknis, keterampilan manusiawi dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis diasumsikan sebagai kemampuan metode dan teknis untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik untuk menampilkan tugas spesifiknya sebagai seorang supervisor. Keterampilan manusiawi

berkenaan dengan kemampuan untuk membuat pertimbangan dalam bekerja sama dengan orang lain. Sedangkan keterampilan konseptual berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk memandang proses pembinaan guru/staf secara holistik.

### C. Teknik-teknik Supervisi Pembelajaran

Depdikbud (1986) mengemukakan teknik-teknik supervisi meliputi: kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru/staf, kunjungan antar kelas, kunjungan sekolah, kunjungan antar sekolah, pertemuan dalam kelompok kerja, penerbitan bulletin profesional dan penataran. Untuk jelasnya dikemukakan sebagai berikut:

#### 1. Kunjungan Kelas

Salah satu teknik supervisi yang sangat urgen dalam pengembangan kompetensi guru adalah teknik kunjungan kelas. Gwyn (1961) mengistilahkan *classroom visitation* (Gwynn, 1961). Dengan kunjungan kelas pengawas/kepala sekolah dapat mengetahui apakah guru-guru menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun, serta melihat secara langsung kemampuan guru mengajar di kelas. Kegiatan observasi kelas oleh Neagly (1980) diistilahkan dengan *classroom visitation and observation*. Mark (1985) mengemukakan hal-hal yang dilakukan oleh pengawas/kepala sekolah dalam kunjungan kelas adalah sebagai berikut:

- a. Memfokuskan perhatian pada komponen-komponen dan situasi pembelajaran di kelas.
- b. Bertumpu pada upaya memajukan proses pembelajaran.
- c. Membantu guru-guru secara kongkrit untuk memajukan proses pembelajaran.
- d. Menolong guru-guru agar dapat mengevaluasi diri sendiri.
- e. Secara bebas memberikan kesempatan kepada guru agar dapat berdiskusi dengannya mengenai problema-problema yang dihadapinya dalam proses pembelajaran mereka.

Terdapat beberapa kriteria yang harus diperhatikan dalam kunjungan kelas antara lain sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan yang jelas.
- b. Mengungkapkan aspek-aspek yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru.
- c. Memakai lembaran observasi.
- d. Terjadi interaksi antara pihak yang membina dan pihak yang dibina.
- e. Tidak mengganggu proses pembelajaran.
- f. Diikuti dengan tindak lanjut (Imron, 1996).

Kunjungan merupakan anti klimaks dalam pelaksanaan supervisi, sebab tanpa kunjungan kelas maka perkembangan kemampuan profesional guru tidak dapat diketahui secara obyektif oleh pengawas. Jika pengawas datang ke sekolah hanya memeriksa dokumen guru dan menandatangani berita acara berarti tahapan supervisi baru sebatas praobservasi semata. Depdikbud, 1986; Imron, 2011) menyatakan agar kunjungan kelas tersebut mencapai hasil secara efektif, maka supervisor harus:

- a. Mampu merencanakan kunjungan kelas.
- b. Mampu merumuskan tujuan kunjungan kelas.
- c. Mampu merumuskan prosedur kunjungan kelas.
- d. Mampu menyusun format observasi untuk kunjungan kelas.
- e. Mampu berunding dan bekerja sama dengan guru.
- f. Dapat mengamati mengajar guru dengan menggunakan format observasi.
- g. Mampu menyimpulkan hasil kunjungan kelas.
- h. Dapat mengkonfirmasi kunjungan kelas untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.

Hasil wawancara penulis dengan beberapa guru menyimpulkan bahwa masih banyak ditemukan pengawas yang melakukan ke delapan langkah-langkah kunjungan kelas. Hal ini berdampak pada ketidaksiapan pengawas dan guru secara efektif dalam setiap kunjungan kelas.

## **2. Pertemuan Pribadi**

Pertemuan pribadi biasa juga diistilahkan *individual conference* (Gwynn, 1961, Imron, 2011). Teknik ini dapat dilakukan secara formal dan informal atau langsung dan tidak langsung. Dengan perkembangan teknologi komunikasi yang semakin canggih pertemuan tidak langsung dan informal bisa lebih efektif. Pertemuan pribadi dapat dilakukan

setelah kunjungan kelas. Di dalam Buku Pedoman Supervisi Guru yang dikeluarkan oleh Depdikbud (1986), Pertemuan pribadi dapat dilaksanakan sebelum dan sesudah kunjungan kelas.

Beberapa pedoman pelaksanaan pertemuan pribadi dikemukakan oleh Ishak (dalam Imron, 1996) sebagai berikut:

- a. Pelajarilah semua keterangan tentang guru-guru supaya mengenalnya dengan baik.
- b. Rumuskan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Rumuskan pertanyaan pengarahan yang hendak digunakan.
- d. Ciptakan situasi formal.
- e. Bantulah guru-guru untuk menemukan sendiri masalahnya serta cara-cara untuk memecahkannya.
- f. Pusatkan perhatian pada perbaikan situasi pembelajaran.
- g. Akhiri pembicaraan dengan menunjukkan jalan keluar terhadap masalah yang dihadapi serta langkah dan tindakan selanjutnya.
- h. Catatlah semua hasil pembicaraan dan peliharalah baik-baik catatan tersebut.

Hal-hal yang perlu dilakukan supervisor dalam pertemuan pribadi, yaitu:

- a. Memprogramkan pertemuan pribadi secara bersama-sama dengan guru-guru.
- b. Merumuskan tujuan pertemuan pribadi.
- c. Merumuskan prosedur pertemuan pribadi.
- d. Mengadakan kontrak dengan guru mengenai pertemuan pribadi.
- e. Memancing masalah guru.
- f. Membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pertemuan pribadi.

Komponen-komponen kriteria pertemuan pribadi sebagaimana diungkapkan dalam Permendikbud (1986) tersebut belum dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan. Pertemuan pribadi masih lebih berorientasi pada aspek administratif daripada aspek akademik sehingga pedoman ini belum berjalan efektif. Hal ini berdampak pada ketidakefektifan pertemuan pribadi dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru.



### 3. Rapat Dewan Guru/Staf

Salah satu teknik supervisi yang dapat dilakukan oleh pengawas dalam pengembangan kompetensi guru adalah rapat dengan guru dan staf sekolah. Rapat merupakan pertemuan antara semua guru dengan kepala sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah untuk membahas segala hal yang menyangkut pengelolaan pendidikan dan kegiatan pembelajaran di sekolah. Biasanya sekolah-sekolah yang perkembangan sangat bagus, memprogramkan beberapa pertemuan secara berjenjang, misalnya hari Sabtu diagendakan untuk rapat guru-guru dan staf, sedangkan hari Senin dijadwalkan rapat khusus pimpinan sekolah dengan agenda membahas berbagai permasalahan disampaikan saat rapat guru dan staf.

Depdikbud (1986) menyatakan tujuan diadakan rapat dewan guru/staf adalah:

- a. Mengatur seluruh anggota staf yang berbeda tingkatan pengetahuan dan pengalamannya menjadi satu keseluruhan potensi yang sadar terhadap tujuan bersama dan bersedia bekerja sama guna mencapai tujuan pendidikan.
- b. Mendorong setiap anggota staf agar mengetahui tanggung jawab dan berusaha melaksanakannya dengan baik.
- c. Bersama-sama menentukan cara-cara yang dapat dilakukan dalam memperbaiki proses pembelajaran.
- d. Meningkatkan arus komunikasi dan informasi.

Agar rapat dewan guru/staf berhasil dengan baik, maka seorang supervisor harus:

Agar rapat dewan guru/staf berhasil dengan baik, maka seorang supervisor harus:

- a. Menetapkan tujuan rapat sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah,
- b. Menentukan pimpinan dan sekretaris rapat,
- c. Menyampaikan pokok-pokok pikiran/ide-ide kepada peserta rapat, (memberi kesempatan kepada peserta rapat menyampaikan pokok-pokok pikiran sesuai tema yang dibahas,
- d. Membuat simpulan dan rekomendasi untuk menjadi acuan bersama.

Senada dengan penulis, Imron (2012) mengemukakan kegiatan yang harus dilakukan oleh pengawas yaitu:

- a. Merencanakan rapat dewan guru/staf.
- b. Merumuskan tujuan rapat.
- c. Memimpin rapat.
- d. Membahas masalah-masalah penting dalam rapat.
- e. Menghidupkan suasana rapat.
- f. Mengaitkan rapat dengan pembinaan profesional guru.
- g. Menjadikan rapat sebagai wahana tukar menukar pikiran.
- h. Menyimpulkan hasil rapat.
- i. Menginformasikan hasil rapat untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.

Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pengawas/kepala sekolah sebagai pemimpin rapat adalah: (1) menciptakan situasi yang nyaman dengan sikap ramah tamah, menjadi pendengar yang baik terhadap pendapat-pendapat atau ide-ide dari peserta rapat; (2) menguasai ruang lingkup masalah dan materi yang dibicarakan dalam rapat; (3) menumbuhkembangkan motivasi pada diri peserta rapat untuk berpartisipasi secara aktif selama rapat berlangsung; (4) mengatur arah dan fokus pembicaraan selama rapat berlangsung, serta menghindari topik pembicaraan yang tidak relevan; (5) memberikan penjelasan tambahan secara obyektif terkait usul dari peserta rapat; (6) mencari titik persamaan dan menetralisasi perbedaan fokus masalah utama yang dipecahkan bersama, sehingga terjadi kesepakatan pendapat antara pengawas dan peserta rapat; dan (7) pengawas mengakhiri rapat dengan manfaat yang besar dan memuaskan semua peserta rapat (Sagala, 2010).

#### **4. Kunjungan Antarsekolah**

Kunjungan antarsekolah merupakan suatu kunjungan yang dilakukan oleh guru-guru bersama-sama dengan kepala sekolah ke sekolah-sekolah lainnya. Dalam istilah lain di Indonesia sebagai kegiatan studi komparatif di sekolah. Terdapat beberapa cara yang ditempuh antara lain: (1) diskusi ilmiah tentang masalah-masalah pembelajaran, (2) mengadakan pelatihan bagi guru-guru yang mengadakan kunjungan oleh guru-guru yang dikunjungi, (3) pertukaran guru, dan (4) pencangkokan guru. Tangyong (dalam Imron, 1996) mengatakan dengan kunjungan ini, guru-guru dapat mengenal bagaimana rekan guru di sekolah lainnya memilih model-model mengajar.

Manfaat yang didapatkan dari kunjungan antar sekolah tersebut adalah: (1) *sharing* pengalaman/praktik baik untuk pengembangan pembelajaran, (2) keberhasilan yang telah dicapai oleh sekolah lain bisa dijadikan sebagai pelajaran oleh guru-guru dan kepala sekolah ketika mengadakan kunjungan, dan (3) potensi guru di sekolah yang dikunjungi dapat dijadikan sebagai model dalam pembelajaran.

Agar kunjungan antar sekolah ini dapat dilakukan dengan baik, serta mencapai maksud sebagaimana yang diinginkan maka seorang pengawas harus:

- a. Menyusun program kunjungan antar sekolah.
- b. Memberikan coaching atau pelatihan kepada peserta kunjungan antar sekolah.
- c. *Sharing* antara sekolah dan atau antar guru terkait pengalaman masing-masing.
- d. Membuat simpulan dan rekomendasi untuk menjadi acuan bersama.

Imron (2012) mengemukakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pengawas antara lain:

- a. Mampu merencanakan kunjungan antar sekolah.
- b. Mampu merumuskan tujuan kunjungan antar sekolah.
- c. Mampu merumuskan prosedur kunjungan antar sekolah.
- d. Mampu menetapkan jadwal kunjungan antar sekolah.
- e. Mampu memimpin pelaksanaan acara kunjungan antar sekolah.
- f. Mampu mengaitkan kunjungan antar sekolah dengan peningkatan kemampuan profesional guru.
- g. Mampu melaksanakan kunjungan dengan tidak mengganggu sekolah yang dikunjungi.
- h. Mampu menyimpulkan hasil kunjungan antar sekolah.
- i. Mampu membuat langkah tindak lanjut kunjungan antar sekolah.

## 5. Kunjungan Antarkelas

Teknik ini dapat digunakan untuk melihat secara langsung cara-cara mengelola kelas dan proses pembelajaran guru yang lain. Pengawas dapat mengarahkan guru agar memperoleh gambaran atau perbandingan tentang keefektifan proses pembelajaran guru lain. Kunjungan antar kelas ini dikenal juga dengan istilah saling mengunjungi kelas.

Menurut Gwynn (1961) yang dikutip Imron (1996) kunjungan antar kelas ini sangat berguna bagi guru-guru untuk melihat praktek-praktek mengajar yang baik, metode-metode mengajar baru, materi baru, penggunaan alat-alat baru, melihat guru kunci dan/atau orang sumber.

Agar kunjungan antar kelas ini dapat berhasil dengan baik, maka seorang supervisor harus mampu:

- a. Merencanakan waktu kunjungan antar kelas.
- b. Merumuskan tujuan kunjungan antar kelas.
- c. Merumuskan prosedur kunjungan antar kelas.
- d. Menetapkan acara kunjungan antar kelas.
- e. Mengaitkan kunjungan antar kelas dengan peningkatan kunjungan antar kelas.
- f. Membantu kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam kunjungan antar kelas.
- g. Menyimpulkan hasil kunjungan antar kelas.
- h. Membuat tindak lanjut kunjungan antar kelas.

## **6. Pertemuan dalam Kelompok Kerja Guru/MGMP**

Pertemuan antar kelompok juga sangat efektif dalam pengembangan kompetensi guru. Pertemuan dalam kelompok kerja merupakan suatu pertemuan yang dihadiri oleh guru dan kepala sekolah/supervisor. Di Indonesia model ini lebih banyak dilakukan melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru sekolah dasar. Sedangkan di tingkat sekolah menengah dikenal dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Tujuan utama forum ini adalah:

- a. Menyamakan persepsi menyangkut kegiatan pembelajaran
- b. Membahas isu-isu pendidikan dan pembelajaran yang sedang berkembang, serta bersama-sama mencari solusi pemecahannya.
- c. Sharing dengan para guru tentang praktik baik yang perlu ditularkan
- d. Secara bergantian berlatih menyajikan makalah agar berani menyatakan pendapatnya dan berpikir secara kritis.
- e. Menambah wawasan dan mempercepat proses kenaikan pangkat serta jabatan akademik guru.

Agar pertemuan kelompok kerja ini dapat berjalan efektif, maka supervisor harus:

- a. Mendisain kegiatan secara efektif.
- b. Tujuan harus mengacu pada program KKG atau MGMP.
- c. Merumuskan prosedur pertemuan dalam kelompok kerja.
- d. Menentukan topik pertemuan dan pematierinya.
- e. Menetapkan berbagai alternatif pemecahan masalah KKG atau MGMP.
- f. Menyimpulkan hasil pertemuan KKG atau MGMP.
- g. Menetapkan *sustainability* program KKG atau MGMP.

## 7. Penerbitan Buletin Profesional

Teknik penerbitan buletin ini belum banyak dikenal dan bahkan pada umumnya belum dipergunakan sebagai teknik supervisi padahal model ini akan sangat efektif dalam mempublikasikan hasil inovasi dan karya ilmiah guru. Bulletin profesional yang dipergunakan sebagai salah satu teknik supervisi dikenal dengan istilah *Supervisory Bulletin* (Imron, 2011; Gwynn, 1961), atau *bulletins and others, documentary aids* (Masaong, 2010); Imron, 1996. Bulletin profesional merupakan koleksi karya ilmiah guru yang dipublikasikan baik yang berkaitan dengan proses pembelajaran maupun temuan-temuan hasil penelitian tindakan kelas guru. Pembahasannya tidak selalu ditulis oleh seorang ahli, melainkan dapat juga dilakukan oleh pengawas dan guru-guru yang berpengalaman mengenai keberhasilannya di lapangan (Depdikbud, 1986).

Bulletin profesional sangat efektif karena tidak mengeluarkan biaya yang besar dan digunakan di kalangan terbatas misalnya kelompok KKG atau MGMP serta dapat pula diteruskan ke sekolah atau kelompok guru lainnya. Selain itu dapat pula dijadikan bahan diskusi pada kelompok kerja guru (KKG, MGMP).

Agar bulletin profesional ini dapat diterbitkan untuk dijadikan sebagai salah satu teknik supervisi, supervisor dituntut mampu:

- a. Merencanakan penerbitan bulletin profesional.
- b. Mendapatkan naskah.
- c. Menentukan profil/bentuk bulletin profesional.
- d. Melaksanakan tugas-tugas penyuntingan.

- e. Mendapatkan sumber dana
- f. Menyebarkan bulletin profesional.
- g. Mengaitkan bulletin profesional dengan peningkatan kemampuan profesional guru (Imron, 1996).

## **8. Simposium dan Seminar**

Simposium merupakan salah satu teknik supervisi efektif untuk membina guru secara kelompok. Simposium diartikan sebagai suatu pertemuan yang di dalamnya beberapa pembicara menyampaikan pikirannya secara singkat mengenai suatu topik/tema pendidikan atau problematika pembelajaran (Sagala, 2010). Pandangan-pandangan para ahli ini dibahas oleh peserta dengan harapan memperoleh jalan keluar dari masalah yang dikemukakan. Dalam penerapannya pengawas dapat memanfaatkan para ahli sebagai fasilitator dalam pembinaan guru-guru. Kehadiran nara sumber sangat penting untuk menyamakan persepsi terkait dengan pembelajaran, manajemen sekolah, kurikulum, kesiswaan, penilaian serta penelitian dan pengembangan.

Selain simposium, teknik yang dapat digunakan oleh pengawas dalam membina guru meningkatkan kompetensinya adalah teknik seminar. Seminar merupakan pertemuan ilmiah untuk menyajikan karya tulis baik berupa makalah maupun hasil-hasil penelitian. Tujuannya untuk membahas berbagai informasi, ide, konsep dan temuan penelitian melalui suatu forum seminar. Seminar dapat diartikan sebagai bentuk belajar mengajar berkelompok untuk mengadakan pendalaman atau penyelidikan tersendiri bersama-sama terhadap berbagai masalah dengan dibimbing oleh seorang atau lebih pengajar pada waktu tertentu (Sahertian, 2000).

Seminar dapat dilaksanakan oleh institusi formal yang diikuti secara terbuka, dan dapat juga dilakukan oleh sekelompok orang terbatas di lingkungan sekolah saja. Pengawas dapat menggunakan teknik seminar untuk membantu guru-guru mengembangkan kompetensinya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alfonso, R. J. 1981. *Instructional Supervision: A Behavior System*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Depdikbud, 1986. Kurikulum Sekolah Dasar: Pedoman Supervisi Pembelajaran. Jakarta: Depdikbud.
- Depdiknas RI. Permendiknas no 12 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas Pendidikan. Jakarta.
- Glickman C.D. 1981. *Development Supervision*. Alexandria ASCD
- Gwyn, J. Minor, 1961. *Theory and Practice of Supervision*: New York: Dood Mead Company.
- Harris, Ben M. 1975. *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey. Prentice Hall
- Imron. Ali 1996. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Pustaka Jaya
- Imron, Ali. 2012. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mark, Sir. J.R. 1985. *Handbook of Education Supervision: A. Guide for the Praction*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Masaong, A.K. 2010. *Supervisi Pendidikan: Untuk Pendidikan yang Lebih Baik*. Bandung: MQS Publishing.
- Neagly, R.L. & Evan Dean N.D.E., 1980. *Handbook for Effective Supervision of Instruction*. New Jersey: Prantice Hall Inc.
- Nurtain. H. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)* Jakarta: Depdikbud
- Sagala, S. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Kependidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian, F. dan Mataheru. 1981. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt R.J. 1983. *Supervision: Human Perspective*. New York: McGrew-Hill Book Co.

## BAB VI

# MEMBIMBING GURU MENGELOLA KELAS DAN PEMBELAJARAN BERNUANSA PAKEM

### A. Pengertian

Sasaran akhir supervisi pendidikan yaitu terciptanya suasana pembelajaran yang memungkinkan peserta didik dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan pembinaan secara intensif bagi guru-guru yang berkaitan dengan penataan kelas bernuansa PAKEM. Mengajar merupakan sesuatu yang kompleks, karena sasaran kegiatannya adalah manusia yang memiliki berbagai keunikan. Selain itu, berkaitan pula dengan pemanfaatan dan pengembangan iptek, seni dan budaya.

Pengelolaan kelas bernuansa PAKEM dimaksudkan untuk menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan proses pembelajaran menjadi optimal, sehingga hal ini sangat penting dikuasai oleh guru. Keterampilan mengelola kelas dapat dilihat dua aspek yaitu:

1. Penciptaan kondisi belajar optimal, yang mencakup hal-hal berikut:  
(a) menunjukkan sikap tanggap, (b) membagi perhatian, (c) memusatkan perhatian, (d) memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas, (e) menegur dan (f) memberikan penguatan.
2. Pengembalian kondisi belajar optimal mencakup: (a) memodifikasi sikap peserta didik, (b) mengelola kelompok dan, (c) menemukan dan memecahkan tingkah laku yang menimbulkan masalah.

Penataan ruang kelas dapat mendukung atau menghambat kegiatan pembelajaran aktif. Ruang kelas perlu ditata sedemikian rupa sehingga dapat mendukung efektifitas pembelajaran. Berbagai macam model penataan kelas sesuai dengan tujuan pembelajaran dan keadaan nyata di kelas. Jumlah siswa, bentuk meja kursi dan perabotan yang lain menjadi pertimbangan dalam menata kelas.



## B. Penataan Kelas

Cara penataan kelas bisa berubah-ubah tergantung kegiatan pembelajarannya. Tata-letak fisik kelas pada umumnya bersifat sementara, luwes dan sesuai dengan kenyataan. Artinya, guru dapat mengadakan perubahan setiap saat sesuai dengan kebutuhan dan kesesuaian dengan materi ajarnya. USAID (2010) mengemukakan beberapa model tata-letak yang dapat dipertimbangkan yaitu model: (1) formasi tanda pangkat, (2) gaya tim, (3) bentuk U, (4) meja konferensi, (5) bentuk lingkaran, (6) kelompok pada kelompok, (7) model ruang kerja, (8) pengelompokan berpenjar, (9) ruang kelas tradisional, dan (10) model auditorium.

### 1. Formasi tanda pangkat:



Susunan ruang kelas tradisional (deretan meja dan kursi) tidak kondusif bagi pelaksanaan belajar aktif. Bila satu kelas terdiri 30 orang siswa atau lebih, adakalanya perlu menata kelas dengan "gaya ruang kelas". Formasi V atau tanda pangkat dapat mengurangi jarak antar siswa, penglihatan yang lebih baik ke depan kelas. Siswa bisa saling melihat, daripada model deretan lurus.

### 2. Gaya Tim



Mengelompokkan meja secara melingkar setiap kelompok di dalam ruang kelas memungkinkan guru mengoptimalkan interaksi belajar tim. Selain itu, guru dapat menata meja untuk membentuk formasi yang paling akrab.

### 3. Bentuk U



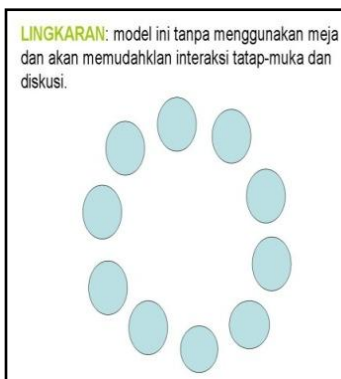
Merupakan formasi serbaguna dan banyak digunakan oleh guru dalam meningkatkan pola interaksi di kelas. Siswa dapat menggunakan permukaan meja untuk membaca dan menulis, dapat melihat guru dan atau media visual yang digunakan dengan mudah.

### 4. Meja Konferensi



Formasi ini sangat baik bila mejanya relatif bundar atau persegi. Formasi ini meminimalkan dominasi guru dan memaksimalkan peran siswa. Meja berbentuk persegi panjang bisa menciptakan kesan formal jika guru berada di ujung meja.

### 5. Lingkaran



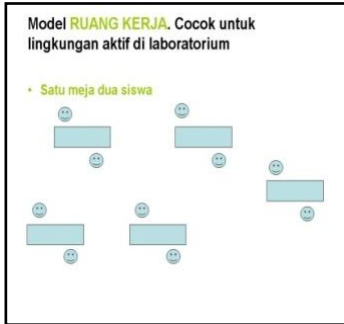
Interaksi tatap-muka akan lebih bermakna dengan hanya menempatkan siswa dalam formasi lingkaran tanpa meja. Formasi ini sangat ideal untuk diskusi kelompok besar. Bila ada ruang kelas yang memadai, guru dapat meminta siswa untuk menata kursi mereka secara cepat menjadi banyak formasi sub-sub kelompok sesuai kebutuhan.

## 6. Kelompok pada kelompok



Formasi ini memungkinkan guru untuk melakukan diskusi terbuka atau membuat drama, debat, melakukan pengamatan aktivitas kelompok. Disain yang paling umum terdiri atas formasi lingkaran kursi, atau dapat menempatkan meja di tengah-tengahnya yang dikelilingi kursi.

## 7. Ruang Kerja



Formasi ini cocok untuk lingkungan aktif khas laboratorium di mana siswa duduk di ruang kerja untuk mengerjakan soal atau tugas (misal: hitung-menghitung, mengoperasikan mesin, melakukan kerja laboratorium) segera setelah ditunjukkan caranya. Cara yang baik untuk mendorong

kemitraan dalam belajar adalah dengan menempatkan dua siswa pada tempat kerja yang sama dan berhadapan.

## 8. Ruang Kelas Tradisional



Jika memang tidak memungkinkan untuk membuat formasi lengkung, cobalah mengelompokkan kursi secara berpasangan untuk memungkinkan belajar secara berpasangan. Aturilah deretan dalam jumlah genap dan beri ruang cukup antar deret agar pasangan siswa dalam deret ganjil dapat memutar

kursi sehingga terbentuklah "kuartet" dengan pasangan yang duduk tepat di belakangnya.

## 9. Auditorium



Auditorium memang kurang kondusif untuk kegiatan belajar aktif, namun masih ada harapan untuk itu. Jika kursinya masih bisa dipindah, tempatkanlah dalam bentuk busur untuk menciptakan kedekatan dan siswa dapat melihat bagian depan dengan jelas. Jika kursinya sudah tidak dapat dipindah-pindah, maka perintahkanlah siswa untuk duduk sedekat mungkin dengan bagian tengah.

### C. Prinsip-prinsip Penataan Kelas

Di dalam buku Pembelajaran Aktif di Sekolah (USAID, 2010) dikemukakan beberapa prinsip penataan kelas sebagai berikut:

#### 1. Mobilitas

Kemudahan bergerak baik bagi guru untuk berkeliling memantau proses belajar siswa serta kemudahan bergerak siswa untuk berbagai keperluan di kelas harus menjadi perhatian.

#### 2. Aksesibilitas

Kemudahan bagi semua pihak untuk menjangkau berbagai hal seperti alat bantu belajar dan sumber belajar yang ada di kelas.

#### 3. Komunikasi

Kemudahan guru dan siswa untuk mengungkapkan gagasan, pikiran dan perasaan melalui berbagai kegiatan berkomunikasi baik secara berkelompok atau klasikal.

#### 4. Interaksi

Kemudahan bagi semua siswa dan guru untuk saling berinteraksi untuk berbagai kegiatan dan kepentingan.

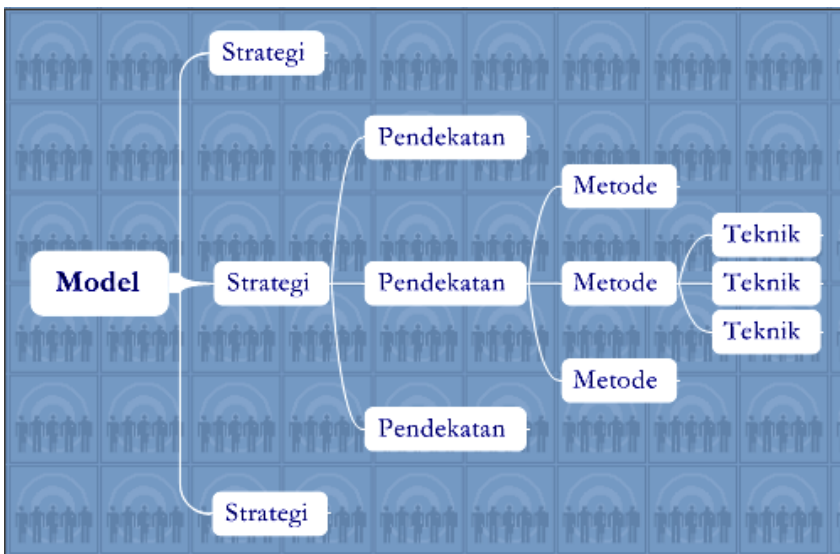
#### 5. Dinamika

Suasana kelas tidak monoton dengan satu model penataan untuk berbagai kegiatan pembelajaran dari berbagai mata pelajaran. Model penataan selalu berubah dan berkembang sesuai dengan mata

pelajaran, tujuan, dan kegiatan pembelajaran. Berikut dikemukakan beberapa model kelas yang dapat digunakan:

#### D. Keterkaitan Penataan Kelas dengan Model-model Pembelajaran

Penataan kelas dan model-model pembelajaran bagaikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Kesembilan bentuk penataan kelas yang telah disebutkan sebelumnya sangat berkaitan pada model pembelajaran yang dipilih guru saat proses belajar berlangsung. Pemilihan model pembelajaran berimplikasi pada penetapan tipe-tipe pembelajaran. Misalnya model pembelajaran kooperatif tipe jigsaw akan menentukan posisi kelas pembelajaran apakah memilih kelas bentuk tanda pangkat atau bentuk kerja tim, dll. Model pembelajaran dimaknai sebagai pola interaksi antara siswa, guru, dan materi pembelajaran yang mencakup strategi, pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran. Ditinjau dari segi struktur pembelajaran, model pembelajaran menduduki posisi paling puncak sebagaimana terlihat pada gambar berikut:



Suherman dkk. (2003) menjelaskan perbedaan antara strategi, pendekatan, metode dan teknik seperti berikut: (1) strategi pembelajaran adalah siasat atau kiat yang direncanakan oleh guru terkait dengan segenap persiapan pembelajaran agar pelaksanaan pembelajaran

berjalan dengan lancar dan tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif; (2) pendekatan adalah cara yang ditempuh oleh guru dalam pelaksanaan pembelajaran agar ide aktif yang disajikan dapat diadaptasi untuk kemudian dipahami oleh mahasiswa; (3) metode adalah cara menyajikan materi yang bersifat umum, misalnya seorang guru menyampaikan materi dengan menggunakan ceramah dan diselingi dengan tanya jawab; (4) teknik pembelajaran adalah cara unik dan jitu yang dipakai oleh guru dalam menerapkan sebuah metode. Misalnya, dengan menggunakan metode tanya jawab, seorang guru menerapkan teknik-teknik bertanya tertentu, bergantung dari tujuan bertanya dan jawaban yang diinginkan.

## E. Model-model Pembelajaran

### 1. Pembelajaran Langsung

Model pembelajaran langsung (*direct instruction*) bertumpu pada prinsip-prinsip psikologi perilaku dan teori belajar sosial khususnya tentang pemodelan (*modeling*). Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa perubahan perilaku dalam belajar sebagian besar diperoleh dari pemodelan, yaitu perilaku dan pengalaman (keberhasilan dan kegagalan) orang lain. Oleh karena itu, pembelajaran langsung merupakan model pengajaran yang bersifat *teacher centered*.

#### a. Tujuan Model Pembelajaran Langsung

- Membantu guru untuk memperoleh *pengetahuan prosedural*, yaitu pengetahuan tentang bagaimana melakukan sesuatu. Misalnya bagaimana cara menggunakan alat dalam melakukan suatu eksperimen.
- Membantu untuk memahami *pengetahuan deklaratif*, yaitu pengetahuan tentang sesuatu (dapat diungkapkan dengan kata-kata), misalnya nama-nama bagian suatu alat.

#### b. Sintaks Model Pembelajaran Langsung

Di dalam buku Pembelajaran Aktif di Perguruan Tinggi (2010) dikemukakan sintaks model pembelajaran langsung seperti tergambar pada tabel berikut:

| Fase Ke- | Indikator   | Aktivitas Guru   |
|----------|---|--|
| 1.       | Menyampaikan tujuan dan mempersiapkan mahasiswa     | Guru menjelaskan tujuan pembelajaran, informasi latar belakang pelajaran, pentingnya pelajaran, mempersiapkan siswa untuk belajar  |
| 2.       | Mendemonstrasikan pengetahuan/keterampilan          | Guru mendemonstrasikan keterampilan yang benar, atau menyajikan informasi tahap demi tahap.  |
| 3.       | Membimbing pelatihan                                | Guru merencanakan dan membimbing pelatihan awal.   |
| 4.       | Mengecek pemahaman dan memberi umpan balik          | Guru mengecek apakah siswa telah berhasil melakukan tugas dengan baik, memberi umpan balik.  |
| 5.       | Memberikan kesempatan untuk pelatihan dan penerapan | Guru mempersiapkan kesempatan melakukan pelatihan lanjutan dengan pelatihan khusus pada penerapan kepada situasi lebih kompleks dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. |

c. *Lingkungan belajar model pembelajaran langsung*

Lingkungan sekolah dan lingkungan belajar perlu ditata dan dikelola dengan baik agar penerapan metode mengajar seperti ceramah, ekspositori, demonstrasi, dan tanya jawab dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan dapat tercapai secara efektif. KTSP mempersyaratkan karakteristik lingkungan sekolah sebagai komponen utama keefektifan pembelajaran baik pembelajaran langsung maupun pembelajaran kooperatif.

## 2. Model Pembelajaran Kooperatif

Era globalisasi menuntut persaingan sumber daya manusia sebagai pion utama keberhasilan pembangunan. Daya saing siswa akan terwujud jika memiliki karakter yang tangguh. Dengan pembelajaran

kooperatif membentuk karakter tangguh siswa. Pembelajaran kooperatif merupakan model pembelajaran yang menekankan kerjasama anggota kelompok kecil secara kolaboratif yang anggota bersifat heterogen. Tom Savage (dalam Majid, 2013) mengartikan cooperative learning sebagai suatu pendekatan yang menekankan kerjasama dalam kelompok. Pembelajaran kooperatif dilakukan dengan membentuk kelompok kecil yang anggotanya heterogen untuk bekerja sebagai sebuah tim dalam menyelesaikan masalah, tugas, atau mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama. Struktur tujuan kooperatif menciptakan suatu situasi bahwa tujuan pribadi dapat tercapai hanya apabila kelompok itu berhasil. *Tujuan Model Pembelajaran Kooperatif*.

Majid (2013) mengemukakan tujuan pembelajaran kooperatif, antara lain: (1) meningkatkan kinerja siswa dalam tugas-tugas akademik, (2) siswa dapat menerima teman-temannya yang mempunyai berbagai perbedaan latar belakang, dan (3) mengembangkan keterampilan sosial siswa. Di dalam buku pedoman pembelajaran aktif di perguruan tinggi (USAID, 2010) dikemukakan tujuan pembelajaran kooperatif, yaitu:

- 1) Membantu siswa untuk mencapai hasil belajar optimal dan mengembangkan keterampilan sosial mahasiswa.
- 2) Mengajarkan keterampilan bekerjasama dan berkolaborasi.
- 3) Memberdayakan mahasiswa kelompok atas sebagai tutor sebaya bagi kelompok bawah.

*a. Sintaks Model Pembelajaran Kooperatif*

| <b>Fase ke-</b> | <b>Indikator</b>   | <b>Aktivitas Guru</b>  |
|-----------------|--|--|
| 1.              | Menyampaikan tujuan dan memotivasi siswa                   | Guru menyampaikan tujuan pembelajaran (sandar kompetensi) yang ingin dicapai pada pelajaran tersebut dan memotivasi siswa belajar. |
| 2.              | Menyajikan Informasi                                       | Guru menyajikan informasi kepada siswa dengan jalan demonstrasi atau lewat bahan bacaan.   |
| 3.              | Mengorganisasikan siswa ke dalam kelompok-kelompok belajar | Guru menjelaskan kepada siswa bagaimana cara membentuk kelompok belajar dan membantu setiap kelompok agar melakukan perubahan yang |



| Fase ke- | Indikator                               | Aktivitas Guru  |
|----------|---|---|
|          |   | efisien.  |
| 4.       | Membimbing kelompok bekerja dan belajar | Guru membimbing kelompok-kelompok belajar pada saat mereka mengerjakan tugas dalam hal menggunakan keterampilan kooperatif. |
| 5.       | Evaluasi                                | Guru mengevaluasi hasil belajar tentang materi yang telah dipelajari atau masing-masing kelompok menyajikan hasil kerjanya. |
| 6.       | Memberikan penghargaan                  | Dosen memberikan cara-cara untuk menghargai, baik upaya maupun hasil belajar individu dan kelompok.                         |

\*) USAID, 2010

*b. Sistem Manajemen Model Pembelajaran Kooperatif*

- 1) Guru membagi siswa dalam kelompok kecil 4-5 orang/kelompok
- 2) Guru menjelaskan prosedur, kerja kelompok.
- 3) Guru membimbing kelompok jika diperlukan dan memonitor semua kegiatan siswa.
- 4) Materi pembelajaran seperti buku mahasiswa dan LKS harus tersedia di kelas.
- 5) Guru memberikan kuis pada setiap akhir pokok bahasan secara individual.
- 6) Guru memberikan reward pada kelompok yang berhasil.

*c. Tipe Pembelajaran Kooperatif*

Pembelajaran kooperatif dikenal adanya beberapa macam tipe, di antaranya *Student Team Achievement Division (STAD)*, *Jigsaw*, *investigasi kelompok (IK)*, *Pendekatan Struktural (PS)*. (Warsono, 2012; Majid, 2013; USAID, 2010). Keempat macam tipe pembelajaran kooperatif tersebut, diuraikan secara singkat teknis pelaksanaannya di dalam kelas.

d. *Student Team Achievement Division (STAD)*

Tipe STAD ini dikembangkan oleh Robert Slavin, dan merupakan tipe pembelajaran kooperatif yang paling sederhana. Sehingga tipe ini dapat digunakan oleh guru yang baru mulai menggunakan model pembelajaran kooperatif. Komponen utama STAD terdiri dari:

- 1) *Mengajar*: Mempresentasikan pelajaran.
- 2) *Belajar dalam tim*: siswa bekerja dalam tim mereka dengan dipandu oleh lembar kegiatan siswa untuk menuntaskan materi pelajaran.
- 3) *Tes*: siswa mengerjakan kuis atau tugas individual lain (misalnya tes esai atau kinerja).
- 4) *Penghargaan tim*: Skor tim dihitung berdasarkan skor peningkatan anggota tim, dan sertifikat, laporan berkala kelas, atau papan pengumuman digunakan untuk memberi penghargaan kepada tim yang berhasil mencetak skor tertinggi (Warsono, 2012; Majid, 2013; USAID, 2010).

e. *Tipe Jigsaw*

Jigsaw telah dikembangkan dan diuji coba Elliot Aronson dkk di Universitas Texas. Jigsaw berarti gergaji atau puzzle, yaitu gambar yang dipotong-potong secara acak yang harus disusun ulang menjadi seperti bentuk asli sebelum dipotong. Pembelajaran kooperatif Jigsaw terdiri atas tiga tahap yaitu 1) pengelompokan peserta didik dalam bentuk kelompok-kelompok kecil yang heterogen, kelompok ini disebut "kelompok awal". Jumlah siswa dalam kelompok awal disesuaikan dengan banyaknya materi yang dibelajarkan. Masing-masing siswa dalam kelompok awal ditugaskan untuk mempelajari suatu materi tertentu yang merupakan sebagian atau sepele materi. Masing-masing anggota kelompok mempelajari sepele materi yang berbeda; 2) perwakilan siswa yang mempelajari materi yang sama dari kelompok awal yang berbeda kemudian berkumpul dalam "kelompok ahli". Di dalam kelompok ahli ini siswa mendiskusikan dan mempelajari materi yang menjadi bagian tugas mereka untuk dipelajari dan dikuasai dengan baik dengan bantuan suatu perangkat yang disebut "expert sheet" atau dapat juga berupa panduan diskusi. Perangkat ini membantu siswa untuk berkonsentrasi pada materi yang menjadi bagiannya; 3) masing-

masing siswa kembali ke kelompok awal untuk menjelaskan materi yang dipelajarinya bersama dalam kelompok ahli tadi kepada teman kelompoknya (Warsono, 2012; Majid, 2013; USAID, 2010).

Strategi pembelajaran kooperatif Jigsaw mempunyai karakteristik sebagai berikut: 1) setiap anggota kelompok mempelajari salah satu bagian informasi yang berbeda dengan anggota kelompok lainnya; 2) setiap anggota kelompok bergantung pada anggota kelompok lainnya untuk dapat memahami seluruh materi secara utuh; 3) setiap anggota kelompok berbagi informasi dengan anggota kelompok lainnya dalam rangka mendapatkan keutuhan informasi; 4) setiap anggota menjadi pemilik ahli sebagian informasi, sehingga setiap anggota kelompok termotivasi untuk mempelajari materi dan belajar keras sebaik-baiknya di dalam kelompok ahli agar nantinya dapat membantu semua anggota kelompok untuk berprestasi dalam asesmen (Warsono, 2012; Majid, 2013; USAID, 2010).

Selanjutnya setelah siswa saling memberikan penjelasan dalam kelompok awalnya dilakukan kuis yang mencakup seluruh materi. Guru menilai hasil kerja siswa dan menghitung nilai peningkatan individual dan menentukan nilai peningkatan kelompok. Selanjutnya diberikan penghargaan kepada kelompok yang terbaik.

#### Langkah-langkah Tipe Jigsaw

Langkah-langkah tipe jigsaw menurut Stepen dan Snap yang dikutip Majid (2013) sebagai berikut:

- Siswa dikelompokkan ke dalam 4 anggota tim.
- Tiap orang dalam tim diberi bagian materi yang berbeda.
- Anggota dari tim yang berbeda yang telah mempelajari bagian/sub bab yang sama bertemu dalam kelompok baru (kelompok ahli) untuk mendiskusikan sub bab mereka.
- Setelah selesai diskusi sebagai tim ahli tiap anggota kembali ke kelompok asal dan bergantian mengajar teman satu tim mereka tentang sub bab yang mereka kuasai dan tiap anggota lainnya mendengarkan dengan sungguh-sungguh.
- Tiap tim ahli mempresentasikan hasil diskusi pada anggota di kelompok awal.
- Guru memberi evaluasi.

f. Tipe Investigasi Kelompok

Investigasi kelompok (IK) merupakan model pembelajaran kooperatif yang lebih kompleks dari tipe kooperatif sebelumnya, dan agak sulit diterapkan. Model ini pertama kali dikembangkan oleh Thelan dan diperluas oleh Sharan. Tipe ini memerlukan guru untuk mengajarkan keterampilan komunikasi dan proses kelompok yang baik. Dalam penerapan IK, siswa memilih topik untuk diselidiki, melakukan penyelidikan yang mendalam atas topik yang dipilih itu. Selanjutnya menyiapkan laporan dan mempresentasikan laporannya kepada seluruh kelas.

Sharan yang dikutip Majid (2013) mengemukakan enam langkah IK seperti berikut:

- 1) Pemilihan topik: siswa memilih subtopik khusus dalam suatu masalah umum yang biasanya ditetapkan oleh guru.
- 2) Perencanaan kooperatif: siswa dan guru merencanakan prosedur pembelajaran, dan tujuan khusus yang konsisten dengan subtopik yang telah dipilih.
- 3) Implementasi: siswa menerapkan rencana yang telah mereka tetapkan pada tahap kedua. Guru secara ketat mengikuti kemajuan tiap kelompok dan menawarkan bantuan bila diperlukan.
- 4) Analisis dan sintesis: siswa menganalisis dan mengevaluasi informasi yang diperoleh pada tahap ketiga dan merencanakan bagaimana informasi tersebut diringkas dan mempersiapkan presentasi di depan kelas.
- 5) Presentasi hasil final: beberapa atau semua kelompok menyajikan hasil penyelidikannya, dengan tujuan agar semua siswa mengetahui topik. Presentasi ini dikoordinasikan oleh guru.
- 6) Evaluasi: dalam hal kelompok-kelompok menangani aspek yang berbeda dari topik yang sama, siswa dan guru mengevaluasi tiap kontribusi kelompok terhadap kerja kelas sebagai suatu keseluruhan. Evaluasi dapat berupa individual atau kelompok.

g. Tipe Pendekatan Struktural (PS)

USAID (2010) menjelaskan tipe PS yang dikembangkan oleh Spencer Kagen, dkk. Pendekatan ini memberi penekanan pada penggunaan struktur tertentu yang dirancang untuk mempengaruhi pola interaksi

siswa. Spencer yang dikutip Warsono (2012) membagi dua macam struktur PS yang terkenal, yaitu Think-Pair-Share (TPS) dan Numbered-Heads-Together (NHT).

a) Struktur *Think-Pair-Share* (TPS)

Struktur TPS memiliki langkah-langkah yang ditetapkan secara eksplisit untuk memberi siswa waktu lebih banyak untuk berpikir, menjawab, dan saling membantu satu sama lain. Adapun langkah-langkah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Langkah 1: Thinking** (berpikir): Guru mengajukan suatu pertanyaan atau isu yang berhubungan dengan pelajaran, kemudian meminta siswa untuk memikirkan pertanyaan atau isu tersebut secara mandiri untuk beberapa saat.

**Langkah 2: Pairing** (berpasangan): Guru meminta siswa berpasangan dengan siswa yang lain untuk mendiskusikan apa yang telah dipikirkannya pada tahap berpikir. Interaksi pada tahap ini diharapkan dapat berbagi jawaban jika telah diajukan suatu pertanyaan atau berbagi ide jika suatu persoalan khusus telah diidentifikasi. Biasanya guru memberi waktu 4 - 5 menit untuk berpasangan.

**Langkah 3: Sharing** (berbagi): pada langkah akhir, guru meminta kepada pasangan untuk berbagi dengan seluruh kelas tentang apa yang telah mereka bicarakan. Ini efektif dilakukan dengan cara bergiliran pasangan demi pasangan, sampai sekitar seperempat pasangan telah mendapat kesempatan untuk melaporkan.

b) Struktur Numbered-Heads-Together (NHT)

USAID dalam Pedoman Pembelajaran Aktif di Perguruan Tinggi (2010) mengemukakan Struktur NHT. NHT biasanya juga disebut berpikir secara berkelompok adalah suatu pendekatan yang dikembangkan oleh Spencer Kagen. NHT digunakan untuk melibatkan lebih banyak siswa dalam menelaah materi yang tercakup dalam suatu pelajaran dan mengecek pemahaman mereka terhadap isi pelajaran tersebut. Sebagai gantinya mengajukan pertanyaan kepada seluruh kelas. Langkah-langkah pembelajarannya adalah sebagai berikut:

**Langkah 1:** Penomoran: guru membagi siswa ke dalam kelompok beranggota 3 – 5 orang dan setiap anggota kelompok diberi nomor 1 sampai 5.

**Langkah 2:** Mengajukan pertanyaan: guru mengajukan sebuah pertanyaan kepada siswa. Pertanyaan dapat bervariasi. Pertanyaan dapat spesifik dan dalam bentuk kalimat tanya atau bentuk arahan.

**Langkah 3:** Berpikir bersama: siswa menyatukan pendapatnya terhadap jawaban pertanyaan itu dan meyakinkan tiap anggota dalam timnya mengetahui jawaban itu.

**Langkah 4:** Menjawab: guru memanggil siswa dengan nomor *tertentu*, kemudian siswa yang nomornya sesuai mengacungkan tangannya dan mencoba untuk menjawab pertanyaan untuk seluruh kelas.

#### *h. Sistem Penilaian dan Evaluasi Model Pembelajaran Kooperatif*

Model pembelajaran kooperatif mengubah sistem ganjaran kepada siswa. Akibatnya, pembelajaran kooperatif membutuhkan pendekatan evaluasi dan penilaian prestasi atau pencapaian dalam pembelajaran yang berbeda. Penilaian dalam pembelajaran kooperatif dirancang sebagai penilaian otentik yang tidak hanya menilai dan mengevaluasi prestasi akademik, tetapi juga menilai kerjasama, penampilan keterampilan kooperatif, dan lain-lain. Penilaian ini mutlak membutuhkan rubrik yang lengkap dengan rincian setiap indikator yang memungkinkan terlaksananya penilaian dengan derajat objektivitas seoptimal mungkin. Beberapa keterampilan yang seharusnya dibina untuk atau dimiliki oleh siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran kooperatif antara lain:

Untuk tingkat awal:

- Menggunakan kesepakatan.
- Menghargai kontribusi.
- Menggunakan suara pelan.
- Mengambil giliran dan berbagi tugas.
- Berada dalam kelompok.
- Berada dalam tugas.
- Mendorong partisipasi.

- Mengundang orang lain berbicara.
- Menyelesaikan tugas tepat waktu.
- Menyebutkan nama dan memandang pembicara.
- Mengatasi gangguan.
- Menolong tanpa memberi jawaban.
- Menghormati perbedaan individu.

- Untuk tingkat menengah:
- Menunjukkan penghargaan dan simpati.
  - Menggunakan pesan “saya.”
  - Mengungkapkan tidak setuju dengan cara yang dapat diterima.
  - Mendengarkan dengan aktif.
  - Bertanya.
  - Membuat ringkasan.
  - Menafsirkan.
  - Mengatur dan mengorganisir.
  - Memeriksa ketepatan.
  - Menerima tanggung jawab.
  - Menggunakan kesabaran
  - Tetap tenang.

- Untuk tingkat mahir:
- Mengelaborasi.
  - Memeriksa secara cermat.
  - Menanyakan kebenaran.
  - Mengajukan posisi.
  - Menetapkan tujuan.
  - Berkompromi.
  - Menghadapi masalah-masalah khusus.

## DAFTAR RUJUKAN

- Glickman C.D. 1981. *Development Supervision*. Alexandria ASCD
- Harris. Ben M. 1975. *Supervisory Behavior in Education*. New Jersey. Prentice Hall
- Imron. Ali 1996. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta Pustaka Jaya
- Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masaong, A.K. *Supervisi Pendidikan: untuk Pendidikan yang Lebih Baik*. Bandung: MQS Publishing.
- Nurtain. H. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)* Jakarta: Depdikbud
- Suherman, E. dkk. (2003). *Strategi Pembelajaran Aktif Kontemporer*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- USAID. 2010. *Pembelajaran Aktif di Sekolah*. DBE2 USAID Indonesia.
- USAID. 2010. *Pembelajaran Aktif di Perguruan Tinggi*. DBE2 USAID Indonesia.
- Warsono & Hariyanto. 2012. *Pembelajaran Aktif; Teori dan Asesmen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



## BAB VII

# PENGEMBANGAN KOMPETENSI MENGAJAR GURU

Kemampuan mengajar merupakan hal esensial yang harus dimiliki oleh guru sebagai tugas profesinya. Depdiknas (2007) membagi kompetensi guru atas empat dimensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Raka Joni (1984) mengemukakan 10 macam kompetensi guru yang harus dikuasai yaitu; (1) menguasai bahan, (2) menguasai landasan pendidikan, (3) menyusun program pembelajaran, (4) melaksanakan pembelajaran, (5) menilai proses dan hasil belajar, (6) melaksanakan program bimbingan dan penyuluhan, (7) menyelenggarakan administrasi sekolah, (8) mengembangkan kepribadian, (9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, dan (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar. Kesepuluh kompetensi ini, Sudiarto mengguguskan ke dalam tiga aspek, yaitu; (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan (3) kemampuan mengevaluasi pembelajaran.

Depdiknas mengidentifikasi kemampuan mengajar guru dalam tiga gugus yang lebih dikenal dengan alat penilaian kemampuan guru (APKG) yaitu; (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan Pembelajaran, dan (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi (sosial). Sedangkan BSNP (dalam Priatna, 2013) dikemukakan 14 kompetensi guru yaitu kemampuan: (1) menguasai karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) pengembangan potensi peserta didik, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional. (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan tauladan, (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga

menjadi guru, (11) bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat, (13) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan (14) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Mengacu pada beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru dikelompokkan ke dalam empat aspek pokok yaitu, kemampuan mendisain pelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan evaluasi dan kemampuan melaksanakan hubungan antara pribadi guru, sesama guru, siswa, orang tua dan masyarakat.

## **A. Kualifikasi Akademik Guru**

### **1. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA**

Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

### **2. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI**

Guru pada SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

### **3. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs**

Guru pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

#### **4. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs**

Guru pada SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

#### **5. Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB**

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

#### **6. Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK\***

Guru pada SMK/MAK\* atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/ diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

### **B. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan**

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian, tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

### **C. Standar Kompetensi Guru**

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

### **D. Standar Kompetensi Guru PAUD/TK/RA**

| No                          | Kompetensi Inti Guru  | Kompetensi Guru TK/PAUD   |
|-----------------------------|---|---|
| <b>Kompetensi Pedagogik</b> |   |   |
| 1                           | Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, latar belakang sosial-budaya.</li> <li>b. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/ PAUD dalam berbagai bidang pengembangan.</li> <li>c. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam pelbagai bidang pengembangan.</li> <li>d. Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia TK/PAUD dalam pelbagai bidang pengembangan.</li> </ul> |
| 2                           | Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD.</li> <li>2. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan bidang pengembangan di TK/PAUD.</li> </ul>   |
| 3                           | Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</li> <li>2. Menentukan tujuan kegiatan pengembangan yang mendidik</li> <li>3. Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan.</li> <li>4. Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan.</li> <li>5. Menyusun perencanaan semester, mingguan, dan harian dalam</li> </ul>  |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>berbagai kegiatan pengembangan di TK/PAUD.</p> <p>6. Mengembangkan indikator instrumen penilaian.</p>  |
| 4  | Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</li> <li>2. Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan.</li> <li>3. Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas maupun di luar kelas.</li> <li>4. Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna.</li> <li>5. Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis.</li> <li>6. Memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar.</li> <li>7. Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di TK/ PAUD.</li> <li>8. Mengambil keputusan transaksional dalam kegiatan pengembangan di TK/ PAUD sesuai dengan situasi yang berkembang.</li> </ol> |
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik</li> </ol>  |
| 6  | Memfasilitasi pengembangan  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk</li> </ol>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki | mendorong peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal termasuk kreativitasnya.  |
| 7 | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan</li> <li>2. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun, dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari: (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik dan seterusnya.</li> </ol>   |
| 8 | Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>2. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi</li> <li>3. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar</li> <li>4. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar</li> <li>5. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen</li> <li>6. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan</li> <li>7. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar</li> </ol> |

|                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| 9                             | Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar</li> <li>2. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan</li> <li>3. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan</li> <li>4. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ol> |
| 10                            | Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan kualitas pembelajaran</li> <li>3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ol>  |
| <b>Kompetensi Kepribadian</b> |   |   |
| 1                             | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal dan jender</li> <li>2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.</li> </ol>   |
| 2                             | Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi</li> <li>2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia</li> <li>3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.</li> </ol>   |
| 3                             | Menampilkan diri sebagai pribadi yang   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil</li> </ol>  |

|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
|                          | mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.  | 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.  |
| 4                        | Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi</li> <li>2. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri</li> <li>3. Bekerja mandiri secara profesional.</li> </ol>  |
| 5                        | Menjunjung tinggi kode etik profesi guru  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami kode etik profesi guru</li> <li>2. Menerapkan kode etik profesi guru</li> <li>3. Berperilaku sesuai dengan kode etik guru</li> </ol>   |
| <b>Kompetensi Sosial</b> |   |   |
| 1                        | Bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap inklusif dan obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran</li> <li>2. Tidak bersifat diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.</li> </ol>  |
| 2                        | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</li> <li>2. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</li> <li>3. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</li> </ol> |
| 3                        | Beradaptasi di tempat di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman   | 1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan keefektifan sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.   |



|                               |  |  |
|-------------------------------|--|--|
|                               | sosial budaya  | 2. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.  |
| 4                             | Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</li> <li>2. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.</li> </ol>   |
| <b>Kompetensi Profesional</b> |  |  |
| 1                             | Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang studi pengembangan anak TK/PAUD</li> <li>2. Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa anak TK/PAUD.</li> <li>3. Menguasai berbagai permainan anak.</li> </ol> |
| 2                             | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami kemampuan anak TK/PAUD dalam setiap bidang pengembangan.</li> <li>2. Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD.</li> <li>3. Memahami tujuan setiap kegiatan pengembangan.</li> </ol>   |
| 3                             | Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</li> <li>2. Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</li> </ol>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 4 | Mengembangkan kepro-fesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</li> <li>3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</li> <li>4. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</li> </ol> |
| 5 | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</li> <li>2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</li> </ol>  |

#### E. Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI

| No                          | Kompetensi Inti Guru  | Kompetensi Guru Kelas SD/MI  |
|-----------------------------|---|--|
| <b>Kompetensi Pedagogik</b> |   |  |
| 1                           | Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami karakteristik peserta didik usia SD/MI yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, latar belakang sosial-budaya.</li> <li>2. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia SD/MI dalam mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>4. Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia SD/MI dalam lima mata pelajaran SD/MI.</li> </ol> |
| 2                           | Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik yang terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>2. Menerapkan berbagai pendekatan,</li> </ol>  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>strategi, metode, pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>3. Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.</p>  |
| 3 | Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu | <p>1. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>2. Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>3. Menentukan pengalaman untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>4. Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</p> <p>5. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI.</p> <p>6. Mengembangkan indikator instrumen penilaian.</p>  |
| 4 | Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik  | <p>1. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang.</p> <p>2. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran</p> <p>3. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, di laboratorium, maupun di lapangan.</p> <p>4. Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>5. Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang.</p> |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran                           | 1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.   |
| 6  | Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyediakan berbagai kegiatan pengembangan untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal.</li> <li>2. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</li> </ol>   |
| 7  | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami berbagai strategi komunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan.</li> <li>2. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun, dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari: (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik dan seterusnya.</li> </ol> |
| 8  | Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>2. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>4. Mengembangkan instrumen</li> </ol>  |

|                               |   |  |
|-------------------------------|---|--|
|                               |   | <p>penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</li> <li>6. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</li> <li>7. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> </ol>   |
| 9                             | Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</li> <li>2. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</li> <li>3. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</li> <li>4. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ol> |
| 10                            | Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</li> </ol>   |
| <b>Kompetensi Kepribadian</b> |   |  |
| 1                             | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal dan jender.</li> <li>2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan</li> </ol>   |

|                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
|                          |   | norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.  |
| 2                        | Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.</li> <li>2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia.</li> <li>3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.</li> </ol>  |
| 3                        | Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.</li> <li>2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.</li> </ol>  |
| 4                        | Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.</li> <li>2. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.</li> <li>3. Bekerja mandiri secara profesional.</li> </ol>   |
| 5                        | Menjunjung tinggi kode etik profesi guru  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami kode etik profesi guru.</li> <li>2. Menerapkan kode etik profesi guru.</li> <li>3. Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.</li> </ol>   |
| <b>Kompetensi Sosial</b> |   |  |
| 1                        | Bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap inklusif dan obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran</li> <li>2. Tidak bersifat diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.</li> </ol> |
| 2                        | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan,  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik, dan efektif.</li> <li>2. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara</li> </ol>   |

|                               |  |   |
|-------------------------------|--|---|
|                               | orang tua dan masyarakat.  | santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.<br>3. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar.   |
| 3                             | Beradaptasi di tempat di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya                          | 1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan keefektifan sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.<br>2. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.  |
| 4                             | Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. | 1. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.<br>2. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.  |
| <b>Kompetensi Profesional</b> |  |   |
| 1                             | Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.     | <b>Bahasa Indonesia</b><br>1. Memahami hakikat bahasa dan pemerolehannya.<br>2. Memahami kedudukan, fungsi dan ragam bahasa Indonesia.<br>3. Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.<br><br>4. Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca dan menulis). |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>5. Memahami teori dan genre sastra Indonesia.</p> <p>6. Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.</p> <p><b>Matematika</b></p> <p>7. Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika, dan logika matematika</p> <p>8. Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.</p> <p>9. Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, prosedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>10. Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur alat hitung dan piranti lunak komputer.</p> <p><b>IPA</b></p> <p>11. Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung</p> <p>12. Memanfaatkan konsep-konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari</p> <p>13. Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hukum fungsional antar konsep, yang berhubungan dengan mata pelajaran.</p> <p><b>IPS</b></p> <p>14. Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan,</p> |
|--|--|--|



|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>nilai, dan keterampilan IPS.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>15. Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS</li> <li>16. Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebinekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</li> <li>17. Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</li> </ol> <p><b>PKn</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>18. Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung pembelajaran PKn.</li> <li>19. Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</li> <li>20. Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.</li> <li>21. Menguasai konsep, prinsip, nilai dan moral serta norma kewarganegaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewarganegaraan negara dan dunia.</li> </ol> |
| 2 | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>2. Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</li> </ol>  |
| 3 | Mengembangkan materi pembelajaran  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat</li> </ol>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | yang diampu secara kreatif  | perkembangan siswa.<br>2. Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.   |
| 4 | Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.     | 1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.<br>2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan<br>3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.<br>4. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. |
| 5 | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. | 1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.<br>2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.   |

#### F. Standar Kompetensi Guru SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK

| No                          | Kompetensi Inti Guru  | Kompetensi Guru Mata pelajaran  |
|-----------------------------|---|---|
| <b>Kompetensi Pedagogik</b> |   |   |
| 1                           | Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual | 1. Memahami karakteristik peserta didik usia yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, latar belakang sosial-budaya.<br>2. Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.<br>3. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam mata pelajaran yang diampu.<br>4. Mengidentifikasi kesulitan peserta didik usia dalam mata pelajaran yang diampu. |
| 2                           | Menguasai teori   | 1. Memahami berbagai teori belajar  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik                                     | <p>dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.</li> </ol>   |
| 3 | Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</li> <li>2. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.</li> <li>3. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.</li> <li>4. Memilih materi pelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</li> <li>5. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.</li> <li>6. Mengembangkan indikator instrumen penilaian.</li> </ol> |
| 4 | Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</li> <li>2. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran</li> <li>3. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, di laboratorium, maupun di lapangan.</li> <li>4. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</li> </ol>   |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | 5. Mengambil keputusan transaksional dalam mata pelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.  |
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran yang diampu               | 1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.  |
| 6  | Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyediakan berbagai kegiatan pengembangan untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal.</li> <li>2. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitas.</li> </ol>  |
| 7  | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan dan atau bentuk lain.</li> <li>2. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun, dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari: (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik dan seterusnya.</li> </ol> |
| 8  | Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</li> <li>2. Menentukan aspek-aspek proses</li> </ol>   |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | <p>dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>4. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>5. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</li> <li>6. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</li> <li>7. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> </ol> |
| 9  | Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</li> <li>2. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</li> <li>3. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</li> <li>4. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ol>  |
| 10 | Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan mata pelajaran yang diampu.</li> <li>3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas</li> </ol>   |

|                               |   |  |
|-------------------------------|---|--|
|                               |   | pembelajaran mata pelajaran yang diampu.   |
| <b>Kompetensi Kepribadian</b> |   |  |
| 1                             | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal dan jender.</li> <li>2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.</li> </ol> |
| 2                             | Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.</li> <li>2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia.</li> <li>3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.</li> </ol>  |
| 3                             | Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.</li> <li>2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.</li> </ol>  |
| 4                             | Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.</li> <li>2. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.</li> <li>3. Bekerja mandiri secara profesional.</li> </ol>   |
| 5                             | Menjunjung tinggi kode etik profesi guru  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami kode etik profesi guru.</li> <li>2. Menerapkan kode etik profesi guru.</li> <li>3. Berperilaku sesuai dengan kode etik guru.</li> </ol>   |
| <b>Kompetensi Sosial</b>      |   |  |
| 1                             | Bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak diskriminatif  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap inklusif dan obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam</li> </ol>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | karena per-timbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi        | <p>melaksanakan pembelajaran.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tidak bersifat diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.</li> </ol>  |
| 2 | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</li> <li>2. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</li> <li>3. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar.</li> </ol> |
| 3 | Beradaptasi di tempat di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan keefektifan sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.</li> <li>2. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</li> </ol>  |
| 4 | Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</li> <li>2. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.</li> </ol>  |

| <b>Kompetensi Profesional</b> |  |   |
|-------------------------------|--|---|
| 1                             | Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. | 1. Jabaran kompetensi butir ini untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.  |
| 2                             | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.</li> <li>2. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.</li> <li>3. Memahami tujuan pembelajaran mata pelajaran yang diampu.</li> </ol>   |
| 3                             | Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memilih materi mata pelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</li> <li>2. Mengolah materi mata pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.</li> </ol>   |
| 4                             | Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</li> <li>3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</li> <li>4. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</li> </ol> |
| 5                             | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</li> <li>2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</li> </ol>  |

### **G. Peningkatan Kemampuan Guru Merancang Pembelajaran Bernuansa PAKEM**

Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran yang mencakup standar kompetensi,



kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/bahan/alat belajar. Silabus merupakan penjabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian.

Untuk itu, perlu kita pahami dulu unsur-unsur yang terdapat pada silabus (standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/ bahan/alat belajar). Kompetensi dimaksudkan sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang harus dikuasai siswa dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan demikian kemampuan yang diperoleh siswa dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Sedangkan kompetensi dasar merupakan ukuran kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dicapai, diketahui, dan dimahirkan pada setiap tingkatan dari suatu mata pelajaran yang harus dikuasai siswa untuk mencapai standar kompetensi yang ditentukan. Komponen lain yang perlu kita ketahui adalah indikator pencapaian hasil belajar yaitu kemampuan dasar yang spesifik untuk menilai ketuntasan belajar. Sedangkan yang dimaksud dengan kegiatan pembelajaran adalah kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang melibatkan proses mental dan fisik melalui interaksi antarpeserta didik, peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya dalam rangka pencapaian kompetensi dasar.

Selain komponen utama tersebut, guru masih dapat menambahkan komponen-komponen lain karena pada prinsipnya semakin rinci suatu silabus akan semakin memudahkan guru dalam menerjemahkannya ke dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangannya diserahkan sepenuhnya kepada guru, yang dianggap benar-benar mengetahui dan memahami kondisi sekolah, peserta didik, dan kemampuan diri sendiri, yang pada akhirnya bisa diharapkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi dan kebutuhan peserta didik.

Untuk menjaga keberagaman pengembangan silabus, guru perlu memperhatikan prinsip-prinsip pengembangan silabus (USAID, 2010)

yaitu: ilmiah, relevan, fleksibel, berkesinambungan, konsisten, memadai, aktual dan kontekstual, efektif dan efisien.

1. Ilmiah dimaksudkan keseluruhan materi dan kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam silabus harus benar, logis dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.
2. Relevan dimaksudkan adanya kesesuaian antara ruang lingkup, kedalaman, tingkat kesukaran dan urutan penyajian tingkat perkembangan intelektual, sosial, emosional dan spiritual peserta didik, ada kesesuaian dengan tuntutan masyarakat, ada kesinambungan dengan pendidikan di atasnya, dan kesesuaian antar komponen dalam silabus.
3. Fleksibel dimaksudkan bahwa guru tidak terpancang dengan silabus yang dirancang namun bisa dimodifikasi dengan mengakomodasi ide baru.
4. Berkesinambungan dimaksudkan bahwa silabus memiliki keterkaitan satu sama lain dalam membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik, harus berkesinambungan dengan jenjang pendidikan di atasnya, harus berkesinambungan dengan silabus lain yang sejenis.
5. Konsisten dimaksudkan adanya hubungan yang konsisten (ajeg) antar komponen dalam silabus dalam membentuk dan mencapai kompetensi tertentu yang harus dimiliki peserta didik.
6. Memadai dimaksudkan komponen-komponen dalam silabus dapat membantu peserta didik mencapai kompetensi yang telah ditetapkan serta sarana dan prasarana yang tersedia dapat mendukung ketercapaian kompetensi dasar yang telah ditetapkan.
7. Aktual dan Kontekstual dimaksudkan semua komponen utama yang dijabarkan dalam silabus dikembangkan dengan mempertimbangkan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni mutakhir dalam kehidupan nyata, serta memuat berbagai peristiwa yang sedang berlangsung dan terjadi di masyarakat.
8. Efektif dimaksudkan dalam mengembangkan silabus harus mempertimbangkan keterlaksanaannya dalam proses pembelajaran dan tingkat ketercapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan perlu mempertimbangkan situasi dan kondisi di kelas sehingga kendala yang mungkin terjadi selama proses pembelajaran dapat diantisipasi.

9. Efisien dimaksudkan dalam pengembangan silabus dan menyusun perencanaan pembelajaran, setiap guru perlu mengupayakan penghematan dan memperkecil penggunaan dana, daya dan waktu tanpa mengurangi hasil dan kompetensi dasar yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut USAID (2010) mengemukakan langkah-langkah pengembangan silabus sebagai berikut:

1. Mengisi kolom identitas

Contoh:

|                                  |
|----------------------------------|
| <b>SILABUS</b>                   |
| Nama Sekolah: SDN 1 Modern       |
| Mata Pelajaran: Bahasa Indonesia |
| Kelas/Semester: IV/1             |
| Alokasi Waktu: 4 X 35 menit      |

2. Mengkaji dan Menganalisis Standar Kompetensi

- Urutan tidak harus sesuai dengan urutan yang ada dalam Standar Isi, melainkan berdasarkan hirarki konsep disiplin ilmu dan tingkat kesulitan bahan.
- Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran.
- Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar antar mata pelajaran.

3. Mengkaji dan Menentukan Kompetensi Dasar

- Urutan tidak harus sesuai dengan urutan yang ada dalam Standar Isi, melainkan berdasarkan hirarki konsep disiplin ilmu dan tingkat kesulitan bahan
- Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran
- Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar antar mata pelajaran

4. Mengidentifikasi Materi Standar

- Menganalisis kesesuaian materi dengan tingkat perkembangan fisik, intelektual, emosional, sosial, dan spiritual peserta didik.
- Mempertimbangkan prinsip kebermanfaatan bagi peserta didik
- Berpedoman pada struktur keilmuan.
- Mempertimbangkan kedalaman dan keluasan cakupan materi.
- Memprediksi keterkaitan antara kebutuhan peserta didik dan tuntutan lingkungan dalam kehidupan nyata.
- Menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk menuntaskan penguasaan peserta didik terhadap materi tertentu.

#### 5. Mengembangkan Pengalaman Belajar (Standar Proses)

- Mempertimbangkan proses pembelajaran secara keseluruhan yang melibatkan kegiatan mental dan fisik peserta didik yang secara aktif berinteraksi dengan sumber belajar melalui pendekatan, metode, dan media pembelajaran yang bervariasi.
- Pengalaman belajar memuat kecakapan hidup yang bervariasi yang perlu dikuasai oleh peserta didik.

#### 6. Merumuskan Indikator Keberhasilan

- Indikator merupakan penjabaran dari kompetensi dasar yang menunjukkan tanda-tanda, perbuatan dan respon yang dilakukan atau ditampilkan oleh peserta didik.
- Urutan tidak harus sesuai dengan urutan yang ada dalam Standar Isi, melainkan berdasarkan hirarki konsep disiplin ilmu dan tingkat kesulitan bahan.
- Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran.
- Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar antar mata pelajaran.
- Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik.
- Indikator dirumuskan dalam kata kerja operasional (kata kerja operasional terlampir) yang dapat diukur dan dapat diobservasi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun alat penilaian.

#### 7. Menentukan Penilaian

- Penilaian dilakukan berdasarkan indikator dan disesuaikan dengan pengalaman belajar, dengan menggunakan tes dan non tes secara tulis maupun lisan, misalnya pengamatan kinerja dan sikap, penilaian hasil karya, portofolio dan penilaian diri.
- Penilaian dilakukan untuk mengukur pencapaian kompetensi dengan menggunakan acuan kriteria.
- Penilaian dilakukan dengan sistem penilaian berkelanjutan dan hasilnya dianalisis untuk menentukan tindak lanjut.

#### 8. Menentukan alokasi waktu

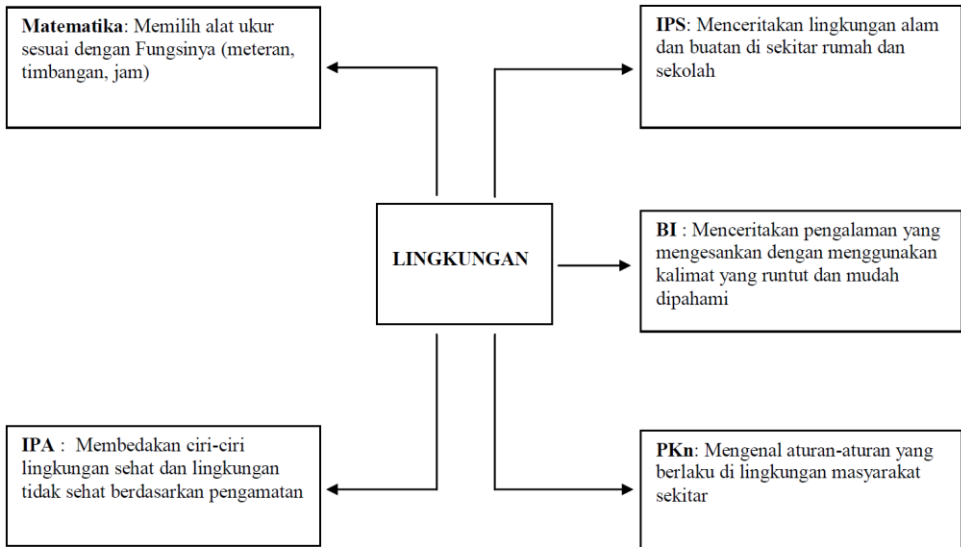
Alokasi yang dicantumkan di dalam silabus merupakan perkiraan waktu yang dibutuhkan oleh rata-rata peserta didik untuk menguasai kompetensi dasar yang telah ditentukan, dengan memperhatikan alokasi waktu mata pelajaran per minggu dan jumlah minggu efektif.

#### 9. Menentukan Sumber Belajar

- Sumber belajar merupakan rujukan, objek atau bahan yang digunakan dan dimanfaatkan selama proses pembelajaran.
- Sumber belajar dapat berupa media cetak dan elektronik, narasumber, serta lingkungan fisik, alam, sosial, ekonomi dan budaya.
- Sumber belajar ditentukan berdasarkan komponen utama silabus.

Berikut dikemukakan contoh silabus dari jaringan tema yang bersesuaian dan silabus kelas tinggi.

## Contoh jaringan tema dalam pembelajaran tematik



## Contoh silabus tematik

### SILABUS PEMBELAJARAN TEMATIK KELAS 1 SEMESTER 1

#### TEMA: Budi Pekerti

| Standar Kompetensi   | Kompetensi Dasar  | Materi Pokok dan Uraian Materi  | Kegiatan Belajar  | Indikator Pencapaian Kompetensi  | Penilaian      | Alokasi Waktu | Sumber/ Bahan/ Alat            |
|--|---|---|---|--|----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. IPS:<br>Memahami identitas diri dan keluarga serta sikap saling menghormati dalam kemajemukan keluarga. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menunjukkan sikap hidup rukun dalam kemajemukan keluarga.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>sikap hidup rukun</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat menjelaskan kemajemukan keluarga (jenis kelamin, agama, suku bangsa, kebiasaan)</li> <li>Siswa dapat menjelaskan manfaat hidup rukun dalam keluarga</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Memberi contoh kemajemukan keluarga (jenis kelamin, suku bangsa, agama, kebiasaan, dll)</li> <li>Menjelaskan manfaat hidup rukun dalam keluarga.</li> </ul> | Lisan Tertulis | 3 minggu      | Buku Tematik Pengembangan Guru |
| 2. IPA:<br>Mengetahui cara memelihara lingkungan agar tetap sehat  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Membedakan lingkungan sehat dan tidak</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lingk. sehat dan tidak sehat.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat mengemukakan ciri-ciri lingkungan sehat dan</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengemukakan ciri-ciri lingkungan yang sehat dan ciri-ciri</li> </ul>   | Lisan          |               |                                |

| Standar Kompetensi  | Kompetensi Dasar  | Materi Pokok dan Uraian Materi   | Kegiatan Belajar   | Indikator Pencapaian Kompetensi  | Penilaian      | Alokasi Waktu | Sumber/ Bahan/ Alat |
|---|---|--|--|--|----------------|---------------|---------------------|
|   | sehat.  |  | lingkungan tidak sehat <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat menjelaskan hal-hal yang menyebabkan lingkungan menjadi kotor</li> <li>Siswa dapat membiasakan membuang sampah pada tempatnya</li> </ul> | lingkungan yang tidak sehat. <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan bahwa air kotor tumpukkan sampah, asap kendaraan merupakan kondisi lingkungan kurang baik bagi kesehatan</li> <li>Membiasakan membuang sampah pada tempatnya.</li> </ul>   |                |               |                     |
| <b>3. PKN :</b><br>Menerapkan hidup rukun dalam perbedaan.        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menerapkan hidup rukun di rumah dan di sekolah.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>hidup rukun</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat menunjukkan sikap saling menghargai perbedaan dan tidak membedakan perlakuan di rumah maupun di sekolah.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menunjukkan sikap saling menghargai perbedaan dalam lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah.</li> <li>Menunjukkan sikap tidak membedakan perlakuan di rumah dan di sekolah.</li> </ul>   | Portofolio     |               |                     |
| <b>4. Matematika:</b><br>Menggunakan pengukuran waktu dan panjang | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menentukan lama suatu kejadian berlangsung.</li> <li>Mengenal panjang suatu benda melalui kalimat sehari-hari. (pendek panjang) dan membandingkannya.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>pengukuran waktu dan panjang</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat menyebutkan, membandingkan, panjang suatu benda melalui kalimat sehari-hari.</li> <li>Siswa dapat mengenal jarak dekat dan jauh.</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Memberi contoh kegiatan sehari-hari yang dilakukan sebentar.</li> <li>Memberi contoh kegiatan sehari-hari yang dilakukan lama.</li> <li>Menyebutkan panjang suatu benda melalui kalimat sehari-hari (pendek, panjang)</li> <li>Memberi contoh benda yang panjang dan benda yang pendek.</li> <li>Membandingkan panjang suatu benda (lebih panjang,</li> </ul> | Lisan Tertulis |               |                     |

| Standar Kompetensi  | Kompetensi Dasar   | Materi Pokok dan Uraian Materi   | Kegiatan Belajar  | Indikator Pencapaian Kompetensi  | Penilaian                      | Alokasi Waktu | Sumber/ Bahan/ Alat |
|---|--|--|---|--|--------------------------------|---------------|---------------------|
|   |  |  |   | lebih pendek<br><ul style="list-style-type: none"> <li>Mengenal jarak dekat dan jauh.</li> </ul>   |                                |               |                     |
| <b>5. Bahasa Indonesia</b><br><b>Mendengarkan:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Memahami bunyi bahasa, perintah dan dongeng yang dilisankan.</li> </ul> <b>Berbicara:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengungkapkan pikiran, perasaan, dan informasi secara lisan dengan perkenalan dan tegur sapa, pengenalan, benda dan fungsi anggota tubuh, dan deklamasi.</li> </ul> <b>Membaca:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Memahami teks pendek dengan membaca nyaring.</li> </ul> <b>Menulis:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menulis permulaan dengan menjiplak menebalkan, mencontoh, melengkapi, dan menyalin.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan sesuatu sesuai dengan perintah dan petunjuk guru.</li> <li>Menyebutkan tokoh-tokoh dalam cerita.</li> <li>Membaca nyaring suku kata dan kata dengan lafal yang tepat.</li> <li>Menjiplak berbagai bentuk gambar, lingkaran, dan bentuk huruf.</li> <li>Menebalkan berbagai bentuk gambar, lingkaran dan bentuk huruf.</li> <li>Mencontoh huruf, kata, atau kalimat sederhana dari buku atau papan tulis dengan benar.</li> <li>Melengkapi kalimat yang belum selesai berdasarkan gambar</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Teks yang terdiri atas berbagai kalimat perintah (untuk dibaca oleh guru saja)</li> <li>Mendengarkan dongeng dan menceritakan kembali.</li> <li>Suku kata, kata dan kalimat sederhana.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat melakukan sesuatu sesuai dengan perintah atau permintaan.</li> <li>Siswa dapat menceritakan kembali isi dongeng dengan kalimatnya sendiri.</li> <li>Siswa dapat menjawab pertanyaan tentang isi dongeng dan memeragakan tokoh dongeng.</li> <li>Siswa dapat membaca nyaring.</li> <li>Siswa dapat menjiplak dan menebalkan berbagai bentuk huruf, gambar.</li> <li>Siswa dapat menuliskan kata dan kalimat yang didiktekan guru.</li> <li>Siswa dapat menyalin kalimat dari papan tulis / buku ke dalam buku tulis sendiri.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan sesuatu sesuai perintah atau permintaan guru.</li> <li>Menceritakan kembali isi dongeng dengan kalimatnya sendiri</li> <li>Menjawab pertanyaan dan menjelaskan isi dongeng.</li> <li>Memperagakan tokoh dongeng di depan kelas.</li> <li>Membaca nyaring (didengar siswa)</li> <li>Membaca nyaring kalimat sederhana dengan lafal dan intonasi yang tepat.</li> <li>Mengenali huruf – huruf dan membacanya sebagai suku kata, kata – kata dan kalimat sederhana.</li> <li>Menjiplak berbagai bentuk huruf dan gambar.</li> <li>Menebalkan berbagai bentuk gambar, dan bentuk huruf.</li> <li>Menyalin/ mencontoh huruf kata, kalimat, dari papan tulis atau buku dengan benar menggunakan huruf lepas.</li> </ul> | Lisan<br>Tertulis<br>Perbuatan |               |                     |



| Standar Kompetensi   | Kompetensi Dasar   | Materi Pokok dan Uraian Materi  | Kegiatan Belajar   | Indikator Pencapaian Kompetensi   | Penilaian                       | Alokasi Waktu | Sumber/ Bahan/ Alat |
|--|--|---|--|---|---------------------------------|---------------|---------------------|
|  |  |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menyalin/ mencontoh kalimat dari buku atau papan tulis yang ditulis guru dan menyalinnya pada buku sendiri dengan menggunakan huruf tegak bersambung.</li> <li>Melengkapi kalimat yang belum selesai sesuai dengan gambar</li> </ul>   |                                 |               |                     |
| <b>6. Seni Budaya dan Keterampilan:</b><br>Mengapresiasi karya seni tari.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menunjukkan sikap apresiatif terhadap gerak tari menurut tingkat tinggi.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Unsur gerak tari bersumber dari gerak hewan, tumbuhan dan bunyi iringan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siswa dapat mengelompokkan gerakan tari sesuai dengan level.</li> <li>Siswa dapat mengidentifikasi kasi gerak keseimbangan pola lantai.</li> <li>Siswa dapat mengidentifikasi kasi bentuk iringan tari dengan menggunakan bunyi</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengelompokkan gerak tari sesuai level.</li> <li>Mengidentifikasi gerak keseimbangan pola lantai.</li> <li>Mengidentifikasi bentuk iringan tari dengan menggunakan bunyi yang bersumber dari tubuh. (internal).</li> </ul>   | Lisan Tertulis Perbuatan        |               |                     |
| <b>7. Akidah Akhlak</b><br>Mengenal rukun iman, Asmaul Husna (Ar-Rahman, Ar-Rahim, Al-Ahad, Al-Khaliq, Al-Quddus), kalimat thoyyibah (basmalah), membiasakan akhlak terpuji dan menghindari akhlak tercela dalam kehidupan sehari-hari, mengetahui tatacara beradab secara islami terhadap orang tua, guru dan teman | 4.1. Membiasakan Akhlaq terpuji dalam kehidupan sehari-hari.<br><br>4.2.   | <b>Akhlaq Terpuji</b><br><br><b>Akhlaq</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan pengertian akhlaq terpuji</li> <li>Memberikan contoh-contoh akhlaq terpuji (hidup bersih, kasih sayang, hidup rukun)</li> <li>Membagi kelompok siswa mempraktekkan akhlaq terpuji (hidup bersih, kasih sayang, hidup rukun)</li> <li>Menjelaskan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Menyebutkan pengertian akhlaq terpuji</li> <li>Menyebutkan contoh-contoh akhlaq terpuji (hidup bersih, kasih sayang, hidup rukun)</li> <li>Menunjukkan tata cara hidup bersih, kasih sayang, hidup rukun.</li> <li>Mempraktekkan tata cara hidup bersih, kasih sayang, hidup rukun dalam kehidupan sehari-hari</li> <li>Menyebutkan</li> </ul> | Tes Lisan<br><br>Tugas Kelompok |               |                     |

| Standar Kompetensi   | Kompetensi Dasar   | Materi Pokok dan Uraian Materi | Kegiatan Belajar   | Indikator Pencapaian Kompetensi   | Penilaian  | Alokasi Waktu | Sumber/Bahan/Alat |
|--|--|--------------------------------|--|---|--|---------------|-------------------|
|  | Membiasakan diri untuk menghindari akhlaq tercela dalam kehidupan sehari-hari (hidup kotor, berbohong, bicara kasar) | Tercela                        | <p>pengertian akhlaq tercela</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan ciri-ciri hidup kotor, bohong, dan berbicara kotor</li> <li>Siswa mengamati gambar ciri-ciri hidup kotor, bohong dan berkata kotor.</li> <li>Menunjukkan pada siswa akibat negatif hidup kotor, bohong, dan hidup kotor</li> </ul> | <p>pengertian akhlaq tercela</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan ciri-ciri hidup kotor, bohong, dan berbicara kotor</li> <li>Memberikan contoh orang hidup kotor, bohong, dan hidup kotor</li> <li>Menunjukkan akibat negatif hidup kotor, bohong, dan hidup kotor.</li> <li>Membiasakan diri tidak suka hidup kotor, bohong dan berbicara kotor.</li> </ul> | <p>Tes Lisan</p> <p>Tugas Individu</p> <p>Tugas Kelompok</p> |               |                   |
| <p>❖ <b>Karakter siswa yang diharapkan:</b><br/>           Tekun (<i>diligence</i>)<br/>           Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)<br/>           Ketelitian (<i>carefulness</i>)<br/>           Kerja sama (<i>Cooperation</i>)<br/>           Toleransi (<i>Tolerance</i>)<br/>           Percaya diri (<i>Confidence</i>)<br/>           ▪ Keberanian (<i>Bravery</i>)</p> |  |                                | <p>Disiplin (<i>Discipline</i>)</p>  |   |  |               |                   |

## Contoh Silabus Kelas Tinggi

Nama Sekolah: SDN " MODERN"

Mata Pelajaran: IPA

Pokok Bahasan: Makhluk Hidup dan Proses Kehidupan

Kelas/Semester: IV/I

Standar Kompetensi: Menggolongkan hewan berdasarkan jenis makanannya

Kompetensi Dasar : Menggolongkan hewan berdasarkan jenis makanannya

| Materi pokok/<br>Pembelajaran | Kegiatan pembelajaran  | Indikator   | Penilaian                                 | Alokasi waktu | Sumber Belajar           |
|-------------------------------|--|---|---|---------------|--------------------------|
| Hewan & jenis makanannya      | Diskusi untuk:<br>Menemukan/membuat contoh hewan pemakan tumbuhan<br><br>Menemukan /membuat contoh hewan pemakan daging<br><br>Menemukan/membuat contoh hewan pemakan serangga<br><br>Menemukan/membuat contoh hewan pemakan segalanya<br>.... | Dapat mengidentifikasi jenis makanan hewan<br><br>Dapat menggolongkan hewan pemakan tumbuhan,<br><br>Dapat menggolongkan hewan pemakan daging,<br><br>Dapat menggolongkan hewan pemakan serangga<br>Dapat menggolongkan hewan pemakan segalanya<br>.... | Tes tertulis<br>Portofolio<br>Performance | 2x 45 menit   | Lingkungan<br>Buku paket |

## SILABUS

Nama Sekolah : SMP “KEBANGSAAN”  
 Mata Pelajaran : Matematika  
 Kelas/ semester : VII/2  
 Standar kompetensi : 3. Menggunakan bentuk aljabar, persamaan dan pertidaksamaan linier satu peubah dan perbandingan dalam pemecahan masalah  
 Kompetensi Dasar : 3.1. Membuat model matematika dari masalah yang berkaitan dengan persamaan linier satu peubah.

| Materi Pokok             | Kegiatan Pembelajaran   | Indikator  | Penilaian                                    | Alokasi Waktu       | Sumber bahan/ alat         |
|--------------------------|---|--|--|---------------------|----------------------------|
| Membuat model matematika | Mengkaji bagaimana membuat model matematika suatu permasalahan yang berkaitan dengan persamaan linier satu peubah dengan mendiskusikan dengan teman dalam kelompok<br>Berlatih membuat model matematika dari suatu permasalahan yang berkaitan dengan satu peubah dengan membuat diagram, menentukan relasi, dapat menentuka peubah dan konstanta kemudian membuat hubungan antara peubah dan konstanta | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat membuat diagram</li> <li>• Dapat menentukan relasi</li> <li>• Dapat menentukan peubah</li> <li>• Dapat menentukan bilangan konstanta</li> <li>• Dapat membuat hubungan antara peubah dan konstanta</li> </ul> <p>....</p> | tes tertulis<br>tes unjuk kerja<br><br>..... | 2 x 45'<br><br>.... | Buku paket<br>Lembar kerja |
| ...                      |   | ....   |  |                     |                            |

### H. Pengembangan RPP Bernuansa PAKEM

Proses pembelajaran yang baik memerlukan rencana pembelajaran yang baik, agar diperoleh hasil belajar yang baik. Oleh karena itu, untuk keperluan pelaksanaan pembelajaran, guru perlu menyusun

rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Rencana pembelajaran ini merupakan realisasi dari pengalaman belajar siswa yang telah ditetapkan dalam silabus, sekaligus merupakan gambaran kompetensi siswa yang ingin dicapai baik selama dan setelah proses pembelajaran. Komponen rencana pembelajaran meliputi: identitas mata pelajaran, kompetensi dasar dan indikator, materi pokok, langkah kegiatan, alat dan media, dan penilaian. Pada sesi ini peserta akan menyusun dan mengembangkan RPP sesuai dengan bidang studi yang diajarkan. Komponen rencana pelaksanaan pembelajaran di tingkat SD/MI, SMP/MTs maupun SMA/MA meliputi:

1. Identitas mata pelajaran (nama mata pelajaran yang akan dipadukan, kelas, semester, dan waktu/banyaknya jam pertemuan yang dialokasikan).
2. Kompetensi dasar dan indikator yang akan dilaksanakan (Ini tidak harus dimasukkan dalam RPP karena pada dasarnya sudah ada di silabus)
3. Tujuan pembelajaran. Tujuan dapat diturunkan dari kompetensi dasar atau indikator.
4. Materi pokok beserta uraiannya yang perlu dipelajari siswa dalam rangka mencapai kompetensi dasar dan indikator. Pada bagian ini kompleksitas dan keluasan materi yang diperoleh dari berbagai sumber belajar perlu dipertimbangkan disesuaikan dengan perkembangan berpikir dan sosial siswa.
5. Langkah kegiatan. Ini merupakan rincian dari kegiatan pembelajaran atau pengalaman belajar yang ada di silabus yang terdiri dari kegiatan pembukaan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

### **Tahapan Kegiatan Pembelajaran**

Pada Pembelajaran tematik di tingkat sekolah dasar alokasi waktu untuk setiap tahapan adalah kegiatan pembukaan kurang lebih satu jam pelajaran (1 x 35 menit), kegiatan inti 3 jam pelajaran (3 x 35 menit) dan kegiatan penutup satu jam pelajaran (1 x 35 menit). Alokasi waktu disesuaikan dengan bobot kompetensi dan kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

Pada pembelajaran di tingkat sekolah menengah untuk alokasi waktu satu jam pelajaran (45 menit) terdiri dari kegiatan pendahuluan,

kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Demikian pula jika pembelajaran yang beralokasi dua jam pelajaran (90') kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup disesuaikan dengan strategi pembelajaran yang diterapkan. Misalnya pembelajaran yang menerapkan metode eksperimen tentu pengaturan waktunya berbeda dengan pembelajaran yang menerapkan metode widyawisata.

### **1. Kegiatan Pendahuluan**

Kegiatan ini dilakukan terutama untuk menciptakan suasana awal pembelajaran untuk mendorong siswa memfokuskan dirinya agar mampu mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Sifat dari kegiatan awal adalah kegiatan untuk pemanasan. Pada tahap ini dapat dilakukan penggalian terhadap pengalaman anak tentang tema yang akan disajikan atau tentang topik yang akan dipelajari. Di Sekolah Dasar, Beberapa contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah bercerita, kegiatan fisik/jasmani, dan menyanyi. Di Sekolah Menengah kegiatan pembukaan ini dapat berupa penyampaian ilustrasi, tanya jawab untuk menggali pengetahuan awal siswa atau berbagai permainan yang dapat memunculkan kesiapan belajar (*readiness*). Kegiatan pembukaan ini sangat penting untuk memotivasi belajar siswa dan mengetahui kemampuan awal siswa agar proses pembelajaran selanjutnya dapat dilaksanakan secara lebih terfokus pada indikator yang ingin dicapai.

### **2. Kegiatan Inti**

Pada RPP di Sekolah dasar kegiatan inti pembelajaran difokuskan pada kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan kemampuan baca, tulis dan hitung. Penyajian bahan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan berbagai strategi/metode yang bervariasi dan dapat dilakukan secara klasikal, kelompok kecil, ataupun perorangan. Pada RPP di Sekolah Menengah, strategi pembelajaran yang dapat diterapkan bisa dengan cara memadukan beragam metode mulai dari ceramah, diskusi, demonstrasi, eksperimen, widyawisata, proyek, inkuiri-discoveri, yang pada prinsipnya dapat melatih kemampuan berpikir, bersikap dan keterampilan ilmiah siswa. Berbagai strategi pembelajaran aktif dapat pula dirujuk dari sesi sebelumnya tentang strategi pembelajaran aktif.

Dalam mendeskripsikan pengalaman belajar siswa, perlu diperhatikan keterkaitannya dengan indikator yang sudah dirumuskan guru. Ketika menyusun RPP guru bisa bertanya melalui kegiatan belajar seperti apa yang dapat dilakukan bersama siswa agar indikator yang telah dirumuskan dapat tercapai? Pendekatan apa yang tepat diterapkan? Metode-metode apa saja yang dapat diintegrasikan, disesuaikan dengan kemampuan siswa dan sumber daya belajar di sekitar sekolahnya.

### **3. Kegiatan Penutup**

Sifat dari kegiatan penutup adalah untuk menerangkan dan membuat tindak lanjut belajar. Di Sekolah Dasar beberapa contoh kegiatan akhir/ penutup yang dapat dilakukan adalah menyimpulkan/ mengungkapkan hasil pembelajaran yang telah dilakukan, mendongeng, membacakan cerita dari buku, pantomim, pesan-pesan moral, dan apresiasi musik. Di Sekolah Menengah kegiatan penutup sangat penting untuk mengarahkan siswa melakukan belajar di luar kelas dengan kegiatan-kegiatan yang kreatif, serta mencatat pelajaran yang dapat melatih memori siswa dalam memproses informasi seperti membuat rangkuman, membuat peta konsep, peta pikiran.

1. Alat dan media yang digunakan untuk mendukung kegiatan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan. Di lingkungan sekitar terdapat beragam sumber belajar yang dapat digunakan sebagai media pembelajaran, baik yang berupa bahan cetakan, bahan asli, audiovisual yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu pada bagian ini hendaknya dituliskan sumber belajar yang bervariasi, bukan hanya sebatas bahan cetakan seperti buku.
2. Penilaian. Menyebutkan prosedur dan instrumen penilaian untuk mengetahui kemajuan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Instrumen penilaian hendaknya dapat memadukan berbagai instrumen yang dapat mengukur pencapaian belajar dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Bentuk-bentuk penilaian yang dapat diterapkan, dapat dirujuk dari sesi sebelumnya tentang Penilaian Berbasis Kelas.

## **Prinsip-prinsip Penyusunan RPP**

Majid (2013) mengemukakan prinsip-prinsip penyusunan RPP sebagai berikut:

1. Memperhatikan perbedaan individu siswa
2. Mendorong partisipasi aktif siswa
3. Mengembangkan budaya membaca dan menulis
4. Memberikan umpan balik dan tindak lanjut
5. Keterkaitan dan keterpaduan.
6. Menerapkan teknologi komunikasi dan informasi.

Berdasarkan komponen-komponen RPP dan prinsip-prinsip penyusunan RPP, dapat diketahui bahwa RPP merupakan perencanaan menyeluruh yang perlu disusun dan dikembangkan oleh setiap guru secara terus menerus agar kualitas proses dan hasil pembelajaran dapat selalu meningkat sesuai dengan perkembangan tuntutan pendidikan. Berikut dikemukakan contoh RPP tematik.

### **RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP) TEMATIK**

Nama Sekolah : MIM Unggulan Kota Gorontalo

Tema : Diri Sendiri

Kelas/Semester : I / 1





Alokasi Waktu : 3 Pekan

#### **Standar Kompetensi:**



1. **IPS** : Memahami identitas diri dan keluarga serta sikap saling menghormati dalam kemajemukan keluarga.
2. **IPA** : Mengenal anggota tubuh dan kegunaannya serta cara perawatannya.
3. **PKN** : Menerapkan hidup rukun dalam perbedaan.
4. **Matematika** : Melakukan penjumlahan dan pengurangan bilangan sampai 20.



## 5. Bahasa Indonesia:

-  Mendengarkan: Memahami bunyi bahasa, perintah dan dongeng yang dilisankan.
-  Berbicara: Mengungkapkan pikiran, perasaan, dan informasi secara lisan dengan perkenalan dan tegur sapa, pengenalan, benda dan fungsi anggota tubuh, dan deklamasi.
-  Membaca: Memahami teks pendek dengan membaca nyaring.
-  Menulis: Menulis permulaan dengan menjiplak menebalkan, mencontoh, melengkapi, dan menyalin.

## 6. Seni Budaya dan Keterampilan:

-  Mengapresiasi karya seni rupa.
-  Mengekspresikan diri melalui karya seni rupa.

## 7. Bahasa Inggris:

-  Mengenal dan menyebut bilangan 1 s.d 20 dalam bahasa Inggris

## 8. Bahasa Arab:

-  Mengenal dan menyebut bilangan 1 s.d 20 dalam bahasa arab

## Kompetensi Dasar:

### 1. IPS:

- Mengidentifikasi identitas diri, keluarga, dan kerabat.

### 2. IPA:

- Mengenal bagian-bagian anggota tubuh dan kegunaannya serta cara perawatannya.

### 3. PKN:





- Menjelaskan perbedaan jenis kelamin, agama, dan suku bangsa

### 4. Matematika:



- Membilang banyak benda.
- Mengurutkan banyak benda.

### 5. Bahasa Indonesia:





-  Membedakan bunyi bahasa.

-  Memperkenalkan diri dengan bahasa yang santun.
-  Mendeskripsikan benda-benda sekitar dan fungsi anggota tubuh dengan kalimat sederhana.
-  Menjiplak berbagai bentuk gambar, lingkaran dan bentuk huruf.
-  Menebalkan berbagai bentuk gambar, lingkaran, dan bentuk huruf.





## 6. Seni Budaya dan Keterampilan:

-  Mengidentifikasi unsur rupa pada benda alam sekitar.
-  Mengekspresikan diri melalui teknik menggunting/ menyobek.

## 7. Bahasa Inggris:

-  Mendengarkan
  - 2.1. Melakukan perintah dan petunjuk yang diberikan secara lisan.
-  Berbicara
  - 2.2. Melafalkan bilangan yang dicontohkan guru
-  Membaca
  - 2.3. Membaca bilangan yang tersedia pada pokok bahasan
-  Menulis
  - 2.4. Menulis bilangan 1-20 dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar.

## 8. Bahasa Arab:

-  Mendengarkan
  - 2.1. Melakukan perintah dan petunjuk yang diberikan secara lisan.
-  Berbicara
  - 2.2. Melafalkan bilangan yang dicontohkan guru
-  Membaca
  - 2.3. Membaca bilangan yang tersedia pada pokok bahasan
-  Menulis
  - 1.5. Menulis bilangan 1-20 dalam bahasa Arab dengan baik dan benar.

## Tujuan Pembelajaran\*\*:

- 📖 Siswa dapat memperkenalkan diri, menceritakan anggota keluarga yang ada di rumahnya.
- 📖 Siswa dapat menunjukkan bagian-bagian anggota tubuh dan kegunaannya.
- 📖 Siswa dapat menjelaskan dan membiasakan merawat tubuhnya.
- 📖 Siswa dapat menjelaskan ciri-ciri fisik dari laki-laki dan perempuan.
- 📖 Siswa dapat menyebutkan kegiatan dan permainan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan.
- 📖 Siswa dapat menyebutkan banyak benda.
- 📖 Siswa dapat membandingkan dua kumpulan benda.
- 📖 Siswa dapat membaca dan menuliskan lambing bilangan.
- 📖 Siswa dapat mengurutkan bilangan dengan pola teratur.
- 📖 Siswa dapat membilang loncat 2, 3 dan 4.
- 📖 Siswa dapat mencocokkan informasi dengan gambar.
- 📖 Siswa dapat menyimak cerita dari gambar seri.
- 📖 Siswa dapat mendengarkan dan menyanyikan lagu.
- 📖 Siswa dapat menyebutkan identitas diri dengan bahasa yang santun.
- 📖 Siswa dapat menyebutkan ciri-ciri suatu benda.
- 📖 Siswa dapat menjiplak dan menebalkan huruf, gambar.
- 📖 Siswa dapat menyalin/mencontoh huruf, suku kata dan kata.
- 📖 Siswa dapat menggambar dari serangkaian titik, garis membentuk karya dua dimensi.
- 📖 Siswa dapat membuat benda karya mainan dengan teknik menyobek dan menggunting.
- 📖 Siswa dapat menyimak kata-kata yang berhubungan dengan bilangan
- 📖 Siswa dapat melafalkan kata yang berhubungan dengan bilangan.
- 📖 Siswa mampu melafalkan bilangan 1-20 dalam bahasa arab.
- 📖 Siswa mampu menulis bilangan 1-20 dengan baik dan benar dalam bahasa Arab.

- 📖 Siswa mampu menyusun bilangan yang di acak menjadi bilangan yang benar.
- 📖 Siswa dapat menyimak kata-kata yang berhubungan dengan bilangan
- 📖 Siswa dapat melafalkan kata yang berhubungan dengan bilangan.
- 📖 Siswa mampu melafalkan bilangan 1-20 dalam bahasa Inggris.
- 📖 Siswa mampu menulis bilangan 1-20 dengan baik dan benar dalam bahasa Inggris.
- 📖 Siswa mampu menyusun bilangan yang di acak menjadi bilangan yang benar.






❖ **Karakter siswa yang diharapkan:**

- 📖 Disiplin (*Discipline*)
- 📖 Tekun (*diligence*)
- 📖 Tanggung jawab (*responsibility*)
- 📖 Ketelitian (*carefulness*)
- 📖 Kerja sama (*Cooperation*)
- 📖 Toleransi (*Tolerance*)
- 📖 Percaya diri (*Confidence*)
- 📖 Keberanian (*Bravery*)

**Materi Ajar (Materi Pokok):**

- 📖 Identitas diri, keluarga dan kekerabatan.
- 📖 Bagian-bagian anggota tubuh, kegunaan dan cara perawatan.
- 📖 Hidup rukun dalam perbedaan.
- 📖 Operasi hitung.
- 📖 Tanggapan secara nonverbal terhadap informasi yang didengar.
- 📖 Kalimat sederhana untuk memperkenalkan diri.
- 📖 Penulisan huruf, kata dan kalimat sederhana.
- 📖 Berbagai jenis dan ukuran unsur rupa dua dimensi pada berbagai benda.
- 📖 Membuat karya kerajinan.
- 📖 Number
- 📖 Bilangan 1-20




## Metode Pembelajaran:

-  Ceramah
-  Diskusi
-  Tanya jawab
-  Demonstrasi
-  Pemberian tugas

## Langkah-langkah Pembelajaran:

### A. Kegiatan awal:

Apersepsi/ Motivasi:

-  Mengisi daftar kelas, berdoa, mempersiapkan materi ajar, model, alat peraga.
-  Memperingatkan cara duduk yang baik ketika menulis, membaca.
-  Mengumpulkan tugas/ PR.




### B. Kegiatan inti:

#### *Pekan I*

**Pertemuan pertama: 3 x 35 menit (IPA, PKN, Matematika, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)**



#### ▪ *Eksplorasi*

Dalam kegiatan eksplorasi:

-  Siswa dapat Mengamati model/ gambar anggota tubuh.
-  Menyanyikan lagu “ dua mata saya “
-  Menunjukkan gambar dan menyebutkan nama-nama anggota tubuh

#### ▪ *Elaborasi*

Dalam kegiatan elaborasi:

-  Melakukan diskusi sederhana tentang perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan.
-  Menyebutkan perbedaan tugas antara laki-laki dan perempuan.

- 📖 Melakukan tanya jawab tentang jenis-jenis permainan yang dilakukan laki-laki dan perempuan.
- 📖 Mengamati benda yang diperlihatkan guru (kancing, kerang, manik-manik, pensil, dll.)
- 📖 Mengamati benda yang ada di sekeliling siswa (meja, buku, tas, dll.).
- 📖 Membilang benda yang ada di sekeliling siswa dengan jumlah 1-10.
- 📖 Membilang kembali benda yang ada di sekeliling siswa dengan jumlah 1-10 dalam bahasa Inggris dan bahasa Arab.
- 📖 Menyimpan kartu bilangan pada jumlah benda dengan tepat dalam bahasa Inggris dan bahasa Arab.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis.
- 📖 Memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

▪ **Konfirmasi**

Dalam kegiatan konfirmasi:

- 📖 Guru bertanya jawab tentang hal-hal yang belum diketahui siswa
- 📖 Guru bersama siswa bertanya jawab meluruskan kesalahan-pemahaman, memberikan penguatan dan penyimpulan

**Pertemuan ke dua: 3 x 35 menit (Bahasa Indonesia, IPS, Matematika, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)**

▪ ***Eksplorasi***


Dalam kegiatan eksplorasi:

- 📖 Siswa dapat Mengamati gambar seri yang menceritakan tentang persiapan ke sekolah.
- 📖 Menyanyikan lagu “pergi sekolah”.
- 📖 Menceritakan dengan kalimat yang sederhana isi dari gambar tersebut.
- 📖 Melakukan tanya jawab tentang persiapan siswa bila pergi ke sekolah.
- 📖 Mendengarkan penjelasan guru tentang identitas diri, keluarga, dan kerabat.
- 📖 Menjelaskan kembali pentingnya identitas diri.

▪ ***Elaborasi***


Dalam kegiatan elaborasi:


- 📖 Menyebutkan keuntungan kita mempunyai identitas diri.
- 📖 Membilang benda yang diamati secara individual dan klasikal, dalam bahasa Inggris dan bahasa Arab.
- 📖 Melakukan penghitungan benda di depan kelas dengan jumlah 1-10, dalam bahasa Inggris, dan bahasa Arab.
- 📖 Menyebutkan bilangan yang tepat sesuai dengan banyak benda
- 📖 Mengisi soal yang berkaitan dengan banyak benda.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis.
- 📖 Memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif.
- 📖 Memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar.

 Memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok.

▪ **Konfirmasi**

Dalam kegiatan konfirmasi:


 Guru bertanya jawab tentang hal-hal yang belum diketahui siswa.


 Guru bersama siswa bertanya jawab meluruskan kesalahan-pemahaman, memberikan penguatan dan penyimpulan.


**Pertemuan ketiga; dst...**

**Kegiatan Penutup**

Dalam kegiatan penutup:

 Membuat kesimpulan dari tiap materi yang disampaikan.


 Mengerjakan post tes.


 Pemberian PR/ tugas.


**V. Alat dan Sumber Belajar**

• **Buku Sumber:**

 Buku Pengetahuan sosial SD kelas 1, Penerbit Buku ajar siswa yang relevan.

 Buku Sains SD Kelas 1, Penerbit Buku ajar siswa yang relevan.


 Buku Pendidikan Kewarganegaraan kelas 1 SD, Penerbit Buku ajar siswa yang relevan.

 Buku Pelajaran Matematika SD Kelas 1, Penerbit Buku ajar siswa yang relevan.

 Buku Paket bahasa Arab kelas 1.


 Buku Paket Bahasa Inggris kelas 1.


• **Alat Peraga:**


 Gambar anggota tubuh.

 Gambar keluarga dari majalah / foto keluarga.



 Kartu huruf.

 Kartu bilangan.

 Kartu Bilangan bahasa Inggris.

 Kartu bilangan bahasa Arab.



-  Manik-manik, kelereng, batu-batuan, sedotan, lidi, dll.
-  Cat air, kuas.

## VI. Penilaian

Penilaian dilaksanakan selama proses dan sesudah pembelajaran

### I. Kata-kata Operasional Indikator Pembelajaran

USAID-DB2 (2010) mengemukakan kumpulan kata-kata operasional yang dapat dijadikan rujukan bagi pengawas dan guru-guru dalam merancang RPP.

#### Mengingat informasi

1. Menjelaskan (*describe*)
2. Memanggil kembali (*recall*)
3. Menyelesaikan/ menyempurnakan (*complete*)
4. Mendaftarkan (*list*)
5. Mendefinisikan (*define*)
6. Menghitung (*count*)
7. Mengidentifikasi (*identify*)
8. Menceritakan (*recite*)
9. Menamakan (*name*)

#### Memproses (*processing*):

1. Mensintesisikan (*synthesize*)
2. Mengelompokkan (*group*)
3. Menjelaskan (*explain*)
4. Mengorganisasikan (*organize*)
5. Meneliti/ melakukan eksperimen (*experiment*)
6. Membuat analog (*make analogies*)
7. Mengurutkan (*sequence*)
8. Mengategorisasikan (*categorize*)
9. Menganalisis (*analyze*)
10. Membandingkan (*compare*)
11. Mengklasifikasi (*classify*)
12. Menghubungkan (*relate*)
13. Membedakan (*distinguish*)
14. Menyatakan sebab-sebab (*state causality*)

## **Menerapkan dan Mengevaluasi**

1. Menerapkan suatu prinsip (*applying a principle*)
2. Membuat model (*model building*)
3. Mengevaluasi (*evaluating*)
4. Merencanakan (*planning*)
5. Meramalkan kemungkinan (*extrapolating*)
6. Meramalkan (*predicting*)
7. Mengambil kesimpulan (*inferring*)
8. Meramalkan kejadian alam (*forecasting*)
9. Menggeneralisasikan (*generalizing*)
10. Mempertimbangkan kemungkinan (*speculating*)
11. Membayangkan/ mengkhayalkan (*Imagining*)
12. Merancang (*designing*)
13. Menciptakan (*creating*)
14. Membuat dugaan (*hypothezing*)

### **1. Perilaku yang Kreatif**

- a. Mengubah (*alter*)
- b. Menanyakan (*ask*)
- c. Mengubah (*change*)
- d. Merancang (*design*)
- e. Menggeneralisasikan (*generalize*)
- f. Memodifikasi (*modify*)
- g. Menata kembali (*paraphrase*)
- h. Meramalkan (*predict*)
- i. Menanyakan (*question*)
- j. Menyusun kembali (*rearrange*)
- k. Mengkombinasikan kembali (*recombine*)
- l. Mengkonstruksi kembali (*reconstruct*)
- m. Mengelompokkan kembali (*regroup*)
- n. Menamakan kembali (*rename*)
- o. Menyusun kembali (*reorder*)
- p. Mengorganisasikan kembali (*reorganize*)
- q. Mengungkapkan kembali (*rephrase*)
- r. Menyatakan kembali (*restate*)
- s. Menyusun kembali (*restructure*)
- t. Menceritakan kembali (*retell*)

- u. Menuliskan kembali (*rewrite*)
- v. Menyederhanakan (*simplify*)
- w. Menyintesis (*synthesize*)
- x. Mensistematisasikan (*systematize*)

## 2. Perilaku dalam menilai

- a. Menganalisis (*analyze*)
- b. Mengapresiasi (*appraise*)
- c. Menilai (*assess*)
- d. Mengkombinasikan (*combine*)
- e. Membandingkan (*compare*)
- f. Menyimpulkan (*conclude*)
- g. Mengontraskan (*contrast*)
- h. Mengkritik (*critize*)
- i. Menarik kesimpulan (*deduce*)
- j. Membela/ mempertahankan (*defend*)
- k. Menunjukkan/ menandakan (*designate*)
- l. Menentukan (*determine*)
- m. Mencari dan menemukan (*discover*)
- n. Mengevaluasi (*evaluate*)
- o. Merumuskan (*formulate*)
- p. Menggeneralisasikan (*generate*)
- q. Menarik kesimpulan dari data (*induktif*) (*induce*)
- r. Menafsirkan (*infer*)
- s. Merencanakan (*plan*)
- t. Menyusun (*structure*)
- u. Menggantikan (*substitute*)
- v. Menyarankan (*suggest*)

## 3. Perilaku-perilaku dalam membedakan

- a. Memilih (*choose*)
- b. Mengumpulkan (*collect*)
- c. Mendefinisikan (*define*)
- d. Menjelaskan sesuatu (*describe*)
- e. Mendeteksi (*detect*)
- f. Membedakan (*differentiate*)
- g. Membedakan (*discriminate*)

- h. Membedakan sesuatu (*distinguish*)
- i. Mengidentifikasi (*identify*)
- j. Mengindikasi (*indicate*)
- k. Mengisolasi (*isolate*)
- l. Mendaftarkan (*list*)
- m. Memadukan (*match*)
- n. Meniadakan (*omit*)
- o. Mengurutkan (*order*)
- p. Mengambil (*pick*)
- q. Menempatkan (*place*)
- r. Menunjuk (*point*)
- s. Memilih (*select*)
- t. Memisahkan (*separate*)

#### 4. Perilaku-perilaku Sosial

- a. Menerima (*accept*)
- b. Mengakui (*admit*)
- c. Menyetujui (*agree*)
- d. Membantu (*aid*)
- e. Membolehkan (*allow*)
- f. Menjawab (*answer*)
- g. Memberikan argumen (*argue*)
- h. Mengkomunikasikan (*communicate*)
- i. Memberi pujian (*compliment*)
- j. Menyumbang (*contribute*)
- k. Bekerjasama (*cooperate*)
- l. Berdansa (*dance*)
- m. Menolak / menidaksetujui (*disagree*)
- n. Mendiskusikan (*discuss*)
- o. Mem maafkan (*excuse*)
- p. Mem maafkan (*forgive*)
- q. Menyambut/ menyalami (*greet*)
- r. Menolong/ membantu (*help*)
- s. Berinteraksi (*interact*)
- t. Mengundang (*invite*)
- u. Menggabung (*joint*)
- v. Menertawakan (*laugh*)

- w. Menemukan (*meet*)
- x. Berperanserta (*participate*)
- y. Mengizinkan (*permit*)
- z. Memuji-muji (*praise*)
- aa. Bereaksi (*react*)
- ab. Menjawab (*reply*)
- ac. Tersenyum (*smile*)
- ad. Berbicara (*talk*)
- ae. Berterimakasih (*thank*)
- af. Berkunjung (*visit*)
- ag. Bersukarela (*volunteer*)

## 5. Perilaku-perilaku dalam berbahasa

- a. Menyingkat (*abbreviate*)
- b. Memberi tekanan (*accent*)
- c. Menyusun menurut abjad (*alphabetize*)
- d. Mengartikulasikan (*articulate*)
- e. Memanggil (*call*)
- f. Menulis dengan huruf besar (*capitalize*)
- g. Menyunting (*edit*)
- h. Menghubungkan dengan garis penghubung (*hyphenate*)
- i. Memasukkan (*beberapa spasi*)/melekkukan (*indent*)
- j. Membuat outline peta (*outline*)
- k. Mencetak (*print*)
- l. Melafalkan (*pronounce*)
- m. Memberi tanda baca (*punctuate*)
- n. Membaca (*read*)
- o. Mendeklamasikan (*recite*)
- p. Mengatakan (*say*)
- q. Menandakan (*sign*)
- r. Berbicara (*speak*)
- s. Mengeja (*spell*)
- t. Menyatakan (*state*)
- u. Menyimpulkan (*summarize*)
- v. Membagi atas suku-suku kata (*syllabicate*)
- w. Menceritakan (*tell*)
- x. Menerjemahkan (*translate*)

- y. Mengungkapkan dengan kata-kata (*verbalize*)
- z. Membisikkan (*whisper*)
- aa. Menulis (*write*)

## 6. Perilaku-perilaku dalam bermusik

- a. Meniup (*blow*)
- b. Menundukkan kepala (*bow*)
- c. Bertepuk (*clap*)
- d. Menggubah/menyusun (*compose*)
- e. Menyentuh (*finger*)
- f. Memadankan/ berpadanan (*harmonize*)
- g. Menyanyi kecil/bersenandung (*hum*)
- h. Membisu (*mute*)
- i. Memainkan (*play*)
- j. Memetik (misal gitar) (*pluck*)
- k. Mempraktikkan (*practice*)
- l. Menyanyi (*sing*)
- m. Memetik/mengetuk-ngetuk (*strum*)
- n. Mengetuk (*tap*)
- o. Bersiul (*whistle*)

## 7. Perilaku-perilaku gerakan fisik

- a. Melengkungkan (*arch*)
- b. Memukul (*bat*)
- c. Menekuk/ membengkokkan (*bend*)
- d. Mengangkat/membawa (*carry*)
- e. Menangkap (*catch*)
- f. Mengejar/memburu (*chase*)
- g. Memanjat (*climb*)
- h. Menghadap (*face*)
- i. Mengapung (*float*)
- j. Merebut/menangkap (*grab*)
- k. Menyambar/merebut (*grasp*)
- l. Memegang erat-erat (*grip*)
- m. Memukul/menabrak (*hit*)
- n. Melompat/meloncat (*hop*)
- o. Melompat (*jump*)

- p. Menendang (*kick*)
- q. Mengetuk (*knock*)
- r. Mengangkat/mencabut (*lift*)
- s. Berbaris (*march*)
- t. Melempar (*pitch*)
- u. Menarik (*pull*)
- v. Mendorong (*push*)
- w. Berlari (*run*)
- x. Mengocok (*shake*)
- y. Bermain ski (*ski*)
- z. Meloncat (*skip*)
- aa. Berjungkirbalik (*somersault*)
- ab. Berdiri (*stand*)
- ac. Melangkah (*step*)
- ad. Melonggarkan/merentangkan (*stretch*)
- ae. Berenang (*swim*)
- af. Melempar (*throw*)
- ag. Melambungkan/ melontarkan (*toss*)
- ah. Berjalan (*walk*)

## 8. Perilaku-perilaku dalam seni

- a. Memasang (*assemble*)
- b. Mencampur (*blend*)
- c. Menyisir/menyikat (*brush*)
- d. Membangun (*build*)
- e. Mengukir (*carve*)
- f. Mewarnai (*color*)
- g. Mengkonstruksi/ membangun (*construct*)
- h. Memotong (*cut*)
- i. Mengoles (*dab*)
- j. Menerangkan (*dot*)
- k. Menggambar (*draw*)
- l. Mengulang-ulang/melatih (*drill*)
- m. Melipat (*fold*)
- n. Membentuk (*form*)
- o. Menggetarkan/ memasang (*frame*)
- p. Memalu (*hammer*)

- q. Menangani (*handle*)
- r. Menggambarkan (*illustrate*)
- s. Mencair (*melt*)
- t. Mencampur (*mix*)
- u. Memaku (*nail*)
- v. Mengecat (*paint*)
- w. Melekatkan/ menempelkan/ merekatkan (*paste*)
- x. Menepuk (*pat*)
- y. Menggosok (*polish*)
- z. Menuangkan (*pour*)
- aa. Menekan (*press*)
- ab. Menggulung (*roll*)
- ac. Menggosok/ menyeka (*rub*)
- ad. Menggergaji (*saw*)
- ae. Memahat (*sculpt*)
- af. Menyampaikan/ melempar (*send*)
- ag. Mengocok (*shake*)
- ah. Membuat sketsa (*sketch*)
- ai. Menghaluskan (*smooth*)
- aj. Mengecap/ menunjukkan (*stamp*)
- ak. Melengketkan (*stick*)
- al. Mengaduk (*stir*)
- am. Meniru/ menjiplak (*trace*)
- an. Menghias/ memangkas (*trim*)
- ao. Merengas/ memvernisi (*varnish*)
- ap. Menyeka/ menghapuskan/ membersihkan (*wipe*)
- aq. Membungkus (*wrap*)

## 9. Perilaku-perilaku dalam drama

- a. Beracting/ berperilaku (*act*)
- b. Mendekap (*clasp*)
- c. Menyeberang (*cross*)
- d. Menyutradarai (*direct*)
- e. Memajangkan (*display*)
- f. Memancarkan (*emit*)
- g. Memasukkan (*enter*)
- h. Mengeluarkan (*exit*)



- i. Mengekspresikan (*express*)
- j. Meniru (*imitate*)
- k. Meninggalkan (*leave*)
- l. Menggerakkan (*move*)
- m. Berpantomim (*pantomime*)
- n. Melewati (*pass*)
- o. Memainkan/ melakukan (*perform*)
- p. Meneruskan (*proceed*)
- q. Menanggapi (*respond*)
- r. Memperlihatkan (*show*)
- s. Mendudukkan (*sit*)
- t. Memutar balik (*turn*)

#### 10. Perilaku-perilaku untuk Matematika

- a. Menambah (*add*)
- b. Membagi dua (*bisect*)
- c. Menghitung/ mengkalkulasi (*calculate*)
- d. Mencek/ meneliti (*check*)
- e. Membatasi (*circumscribe*)
- f. Menghitung/ mengkomputasi (*compute*)
- g. Menghitung (*count*)
- h. Memperbanyak (*cumulate*)
- i. Mengambil dari (*derive*)
- j. Membagi (*divide*)
- k. Memperkirakan (*estimate*)
- l. Menyarikan/ menyimpulkan (*extract*)
- m. Memperhitungkan (*extrapolate*)
- n. Membuat grafik (*graph*)
- o. Mengelompokkan (*group*)  
Memadukan/ mengintegrasikan (*integrate*)
- q. Menyisipkan/ menambah (*interpolate*)
- r. Mengukur (*measure*)
- s. Mengalikan/ memperbanyak (*multiply*)
- t. Menomorkan (*number*)
- u. Membuat peta (*plot*)
- v. Membuktikan (*prove*)
- w. Mengurangi (*reduce*)

- x. Memecahkan (*solve*)
- y. Mengkuadratkan (*square*)
- z. Mengurangi (*subtract*)
- aa. Menjumlahkan (*sum*)
- ab. Mentabulasi (*tabulate*)
- ac. Mentally (*tally*)
- ad. Memverifikasi (*verify*)

## 11. Perilaku-perilaku untuk Sains

- a. Menjajarkan (*align*)
- b. Menerapkan (*apply*)
- c. Melampirkan (*attach*)
- d. Menyeimbangkan (*balance*)
- e. Mengkalibrasi (*calibrate*)
- f. Melaksanakan (*conduct*)
- g. Menghubungkan (*connect*)
- h. Mengubah (*convert*)
- i. Menurunkan (*decrease*)
- j. Mempertunjukkan (*demonstrate*)
- k. Membedah (*dissect*)
- l. Memberi makan (*feed*)
- m. Menanam (*grow*)
- n. Menambahkan/ meningkatkan (*increase*)
- o. Memasukkan/ menyisipkan (*insert*)
- p. Menyimpan (*keep*)
- q. Memanjangkan (*lengthen*)
- r. Membatasi (*limit*)
- s. Memanipulasi (*manipulate*)
- t. Mengoperasikan (*operate*)
- u. Menanamkan (*plant*)
- v. Menyiapkan (*prepare*)
- w. Menghilangkan (*remove*)
- x. Menempatkan (*replace*)
- y. Melaporkan (*report*)
- z. Mengatur ulang (*reset*)
- aa. Mengatur (*set*)
- ab. Menentukan/ menetapkan (*specify*)

- ac. Meluruskan (*straighten*)
- ad. Mengukur waktu (*time*)
- ae. Mentransfer (*transfer*)
- af. Membebani/ memberati (*weight*)

## 12. Perilaku Penampilan Umum, Kesehatan, dan Keamanan

- a. Mengancingi (*button*)
- b. Membersihkan (*clean*)
- c. Menjelaskan (*clear*)
- d. Menutup (*close*)
- e. Menyikat/ menyisir (*comb*)
- f. Mencakup (*cover*)
- g. Mengenakan/ menyarungi (*dress*)
- h. Minum (*drink*)
- i. Makan (*eat*)
- j. Menghapus (*eliminate*)
- k. Mengosongkan (*empty*)
- l. Mengetatkan/ melekatkan (*fasten*)
- m. Mengisi/ memenuhi/ melayani/membuat (*fill*)
- n. Melintas/berjalan (*go*)
- o. Mengikat tali/menyusuri (*lace*)
- p. Menumpuk/menimbun (*stack*)
- q. Berhenti (*stop*)
- r. Merasakan (*taste*)
- s. Mengikat/membebat (*tie*)
- t. Tidak mengancingi (*unbutton*)
- u. Membuka/ menanggalkan (*uncover*)
- v. Menyatukan (*unite*)
- w. Membuka (*unzip*)
- x. Menunggu (*wait*)
- y. Mencuci (*wash*)
- z. Memakai (*wear*)
- aa. Menutup (*zip*)

Perilaku-perilaku lainnya...

Supervisor pendidikan bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pengembangan kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Pembinaan hendaknya berfokus pada ketiga aspek kemampuan mengajar guru tersebut, agar proses pembelajaran berlangsung seoptimal mungkin. Tinggi rendahnya kualitas pembelajaran sangat tergantung pada tinggi rendahnya kompetensi guru dalam mengaplikasikan apa yang telah dirancangnya dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, proses supervisi yang bersifat siklus harus benar-benar diimplementasikan oleh supervisor. Siklus yang dimaksud disini adalah bahwa kegiatan supervisi untuk tahap praobservasi bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kesiapan guru secara administratif, psikologis dan rancangan pembelajaran. Tahap observasi dilakukan untuk mensinkronkan apakah yang dirancang oleh guru benar-benar dilaksanakan dalam proses pembelajaran serta untuk mengukur tingkat kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Sedangkan tahap *postconference* dilaksanakan untuk saling memberikan umpan balik antara guru dan supervisor. Tahap ini mengakomodasi segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pembelajaran serta menyimpulkan dan merekomendasi hal-hal yang perlu dilaksanakan guru dan supervisor dalam tugas-tugas berikutnya. Di sinilah pentingnya kemitraan dan komunikasi informal dalam menjalankan kegiatan supervisi, serta keterkaitannya dengan pendekatan dan orientasi supervisi yang dianut oleh supervisor sesuai analisis tingkat komitmen dan tingkat abstraksi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- BSNP, 2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar dan menengah*. Jakarta: BSNP
- Dunn, KJ Dunn - (1978) *Teaching students through their individual learning styles: A practical approach*. - Reston Pub. Co Gulo, W. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo
- Haysom, dkk.1974. *Inovation in Teacher Education*. London: Mc Graw Hill.
- Priyatna, N. & Sukamto, T. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rakajoni, T. (1980). *Cara Belajar Siswa Aktif: Wawasan Kependidikan dan Pembaharuan Pendidikan Guru*. Malang: IKIP Malang.
- Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhadi, dkk. 2004. *Pembelajaran kontekstual*. Malang: UM.
- Sagala, S. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Smith, PL & Ragan. 2005. *Instructional design*. Oklahoma: Jong Wiley, Inc
- USAID DBE2. 2010. *Pembelajaran Aktif di Sekolah*. Jakarta

## **BAB VIII**

# **IMPLEMENTASI KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL PENGAWAS**

### **A. Otonomi Daerah dan Implementasi MBS**

Penerapan otonomi daerah di era reformasi berimplikasi pula pada otonomi sekolah dengan ditetapkannya model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). MBS menuntut semua warga sekolah dan masyarakat bahu membahu untuk mengembangkan sekolah sesuai dengan karakteristik daerah dan lingkungan sekolah dengan tetap mengacu dan berada dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejak ditetapkannya MBS sebagai model manajemen sekolah sekitar tahun 1998 hingga saat ini masih banyak hal substansial yang memerlukan bimbingan dan bantuan agar manajemen berbasis sekolah benar-benar bisa diwujudkan sesuai prinsip-prinsip dan tujuan MBS itu sendiri. Masih ditemukan pemerintah daerah Kabupaten/Kota dan Dinas Pendidikan dalam mengambil kebijakan berkaitan dengan sekolah justru kadangkala bertentangan dengan konsep MBS itu sendiri. Demikian pula kepala sekolah dan guru-guru terkadang masih belum mandiri dalam mengelola sekolah sehingga ketergantungan terhadap aturan-aturan atau menunggu petunjuk dari Dinas Pendidikan seringkali menjadi hambatan dalam melakukan inovasi-inovasi di sekolah.

Untuk meminimalisir berbagai permasalahan dalam penerapan MBS di sekolah, maka peran pengawas sebagai perpanjangan tangan Dinas Pendidikan dan sekaligus sebagai 'gurunya guru' sangat diperlukan. Kompetensi supervisi manajerial harus dikuasai oleh pengawas dan mampu diterapkan sebagaimana diamanatkan Permendiknas nomor 12 tahun 2007. Di dalam Permendiknas tersebut dinyatakan pengawas dituntut: (1) menguasai metode, teknik, dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, (2) pengawas menyusun program pembinaan untuk

mendukung pencapaian visi-misi-tujuan dan program sekolah, (3) merancang strategi dan metode kerja serta instrumen penilaian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pembinaan di sekolah, (4) menindaklanjuti hasil-hasil monitoring dan penilaian untuk perbaikan program pembinaan di sekolah, (5) mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah, dan (6) memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil pantauannya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.

Agar kompetensi supervisi manajerial dapat diterapkan secara efektif sesuai Permendiknas tahun 2007, maka pengawas dituntut memahami konsep manajemen berbasis sekolah. Seorang pengawas merupakan sumber informasi, tempat bertanya dan sebagai fasilitator bagi kepala sekolah dan guru-guru dalam implementasi MBS secara efektif di sekolah. Bab ini mengkaji secara konseptual dan praktis tentang MBS dengan harapan dapat menjadi rujukan bagi pengawas untuk menjalankan fungsinya yang berkaitan dengan kompetensi supervisi manajerial. Myers dan Stonehill (dalam Masaong, 2011) mengartikan MBS sebagai strategi untuk memperbaiki pendidikan dengan mentransfer otoritas pengambilan keputusan secara signifikan dari pemerintah pusat dan daerah ke sekolah-sekolah secara individual. MBS memberi kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua, dan masyarakat untuk memiliki kontrol yang lebih besar dalam proses pendidikan dan diberi tanggungjawab untuk mengambil keputusan terkait pengelolaan anggaran, pengelolaan personel, dan kurikulum. MBS dapat pula diartikan sebagai suatu strategi untuk memperbaiki pendidikan dengan memindahkan kewenangan pengambilan keputusan yang penting dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah kepada pihak pengelola sekolah. Beberapa kewenangan yang didesentralisasikan ke sekolah-sekolah yaitu anggaran (keuangan), personil dan program-program lainnya dan didelegasikan dan didistribusikan juga sampai pada para pelaksana seperti (panitia, komite, tim kerja) yang dibentuk oleh kepala sekolah, para guru, orang tua, para siswa dan masyarakat sehingga mereka dapat terlibat langsung dalam pengambilan keputusan di sekolah.

## B. Tujuan MBS

Abu-Duhou (1999) menegaskan inti MBS adalah pembuatan keputusan yang partisipatoris di lingkungan sekolah yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya. Ada dua esensi penting MBS, yaitu otonomi sekolah dan pengambilan keputusan partisipatif (Arismunandar, 2006). Selain kedua hal di atas, MBS memiliki ciri/ indikator antara lain: (1) berkembangnya budaya sekolah yang dinamis, (2) keterbukaan manajemen sekolah, (3) terjalinnya kerjasama dengan stakeholders, (4) meningkatnya partisipasi masyarakat dalam mewujudkan tujuan pendidikan, dan (5) adanya pengendalian mutu melalui *quality assurance* dan akreditasi sekolah.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bertujuan untuk "memberdayakan" sekolah melalui pemberian kewenangan mengelola sumber daya sekolah untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh sekolah. Ciri-ciri sekolah yang "berdaya" pada umumnya: tingkat kemandirian tinggi/tingkat ketergantungan rendah; bersifat adaptif dan antisipatif/proaktif sekaligus; memiliki jiwa kewirausahaan tinggi (ulet, inovatif, gigih, berani mengambil resiko, dsb.); bertanggung jawab terhadap hasil sekolah; memiliki kontrol yang kuat terhadap input manajemen dan sumber dayanya; kontrol terhadap kondisi kerja; komitmen yang tinggi pada dirinya; dan dinilai oleh pencapaian prestasinya (Slamet, 1999).

Drury & Levin (1994) mengemukakan tujuan MBS, yaitu: (1) meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, (2) meningkatkan profesionalisme guru, dan (3) mendorong implementasi pembaharuan kurikulum di sekolah. Chapman (dalam Masaong, 2011) tujuan utama MBS adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan penelitian mengenai efektivitas sekolah ditemukan bahwa salah satu ciri sekolah efektif adalah sekolah relatif lebih otonom, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat. Dengan kata lain, MBS dimaksudkan untuk membentuk sekolah-sekolah efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Kubick Kathlen mengutip hasil rumusan *The American Association of School Administration, The National Association of Elementary School Principal, & The National Association of Secondary School Principal* yang



mengadakan pertemuan pada tahun 1988 mengidentifikasi beberapa tujuan penerapan MBS sebagai berikut: (1) secara formal MBS dapat memahami keahlian dan kemampuan orang-orang yang bekerja di sekolah dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan untuk peningkatan kualitas pembelajaran, (2) melibatkan guru, staf lainnya dan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah, (3) meningkatkan moral guru-guru, (4) keputusan yang diambil oleh sekolah memiliki akuntabilitas, (5) menyesuaikan sumber-sumber keuangan terhadap tujuan instruksional yang dikembangkan di sekolah, (6) membina dan menstimulasi munculnya pemimpin baru di sekolah, dan (7) untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan fleksibilitas komunikasi tiap komunitas sekolah dalam rangka mencapai kebutuhan sekolah sesuai yang telah diprogramkan.

Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia (2003), tujuan MBS dengan adalah: (1) meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia; (2) meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama; (3) meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada sekolahnya; (4) meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.

MBS bertujuan untuk memberikan kebebasan yang luas kepada kepala sekolah dalam mengelola sekolah tanpa mengabaikan kebijakan dan prioritas pemerintah. Strategi-strategi yang dapat ditawarkan adalah: (1) kurikulum yang bersifat inklusif, (2) proses pembelajaran yang efektif, (3) lingkungan sekolah yang mendukung, (4) sumber daya yang berasas pemerataan, (5) standardisasi dalam hal-hal tertentu seperti monitoring, evaluasi, dan tes (Slamet dalam Masaong, 2011).

### C. Kewenangan yang Disentralisasikan

Caldwell & Spinks (dalam Abu-Duhou, 1999) mengemukakan komponen-komponen utama kewenangan pemerintah yang didesentralisasikan ke sekolah, yaitu: (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) teknologi (*technology*), (3) kekuasaan (*power*), dan (4) manusia (*people*), (5) waktu (*time*), dan (6) *keuangan (finance)*. Mohrman & Wohlstetter (1994)

menyebutkan empat aspek pokok yang didesentralisasikan, yaitu: (1) kekuasaan (*power*), (2) pengetahuan dan skil (*knowledge and skills*), (3) informasi (*information*), dan (4) penghargaan (*rewards*).

Bulloc dan Thomas (dikutip oleh Arismunandar, 2006) menyebutkan ruang lingkup desentralisasi ke sekolah, antara lain:

- Penerimaan (*admission*) yaitu desentralisasi keputusan tentang siswa-siswa yang akan diterima di sekolah.
- Penilaian (*assessment*) yaitu desentralisasi keputusan tentang berapa siswa yang akan dinilai
- Informasi (*information*) yaitu desentralisasi keputusan tentang seleksi data yang akan dipublikasikan mengenai kinerja sekolah
- Pendanaan (*funding*) yaitu desentralisasi keputusan tentang tetetapan uang masuk bagi siswa baru.

Mengacu pada pendapat-pendapat yang telah dikemukakan penulis menyimpulkan beberapa kewenangan penting ke sekolah yaitu kewenangan dalam mengelola kurikulum, personalia, kesiswaan, keuangan dan pembiayaan sekolah, fasilitas dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

1. Kewenangan di bidang kurikulum yaitu (a) mengembangkan kompetensi dasar kurikulum, (b) mengembangkan kurikulum muatan lokal, (c) merancang dan melaksanakan pembelajaran, (d) mengembangkan alat evaluasi untuk menilai kemajuan belajar siswa, (e) melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa, (f) merumuskan dan melaksanakan program pengayaan dan remedial bagi siswa, dan (g) mengembangkan metode pembelajaran efektif.
2. Kewenangan di bidang personalia yaitu: (a) merekrut dan menyeleksi calon guru dan staf, (b) menetapkan deskripsi tugas guru dan staf, (c) melakukan penilaian kinerja guru dan staf, (d) merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengembangan profesional guru dan staf, (e) memberikan insentif pada guru yang berkinerja baik, (f) memberikan sanksi bagi guru yang berkinerja buruk.
3. Kewenangan di bidang kesiswaan mencakup: (a) melaksanakan penerimaan siswa baru, (b) menetapkan kenaikan dan yang tinggal kelas, (c) menetapkan kelulusan siswa, (d) merencanakan dan melaksanakan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler, dan (e) menetapkan tata tertib siswa/sekolah.

4. Kewenangan di bidang fasilitas sekolah yaitu: (a) merencanakan pengadaan dan pemeliharaan fasilitas, (b) mengadakan fasilitas, (c) mengawasi penggunaan fasilitas, (d) menetapkan buku teks yang digunakan di sekolah.
5. Kewenangan di bidang keuangan yaitu: (a) menyusun rencana anggaran dan belanja sekolah, (b) menggali sumber-sumber keuangan, (c) membelanjakan keuangan sesuai ketentuan (RAPBS), (d) mengawasi pemanfaatan keuangan, dan (e) melaporkan pemanfaatan keuangan sekolah.
6. Kewenangan di bidang Hubungan Sekolah dan Masyarakat yaitu: (a) menggalang partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sekolah, (b) menggalang partisipasi orang tua dalam pengelolaan sekolah, (c) meningkatkan fungsi komite sekolah, (d) menerbitkan media komunikasi sekolah (Arismunandar, 2006; Masaong, 2010; Danim, 2012).

#### **D. Prinsip-prinsip MBS**

Cheng mengemukakan empat prinsip MBS yaitu: (a) prinsip ekuifinalitas, (b) prinsip desentralisasi, (c) prinsip sistem pengelolaan mandiri, dan (d) prinsip inisiatif sumber daya manusia (dalam Masaong, 2011; Sudarwan, 2006). Barnes (1998) yang dikutip Sudarwan (2006) mengemukakan sepuluh prinsip MBS perguruan *Kaizen* Jepang, sebagai berikut: (1) berfokus pada pelanggan, (2) melakukan peningkatan secara terus-menerus, (3) mengakui masalah secara terbuka, (4) mempromosikan keterbukaan, (5) menciptakan tim kerja, (6) mememanajemi proyek melalui tim fungsional silang, (7) memelihara proses hubungan yang benar, (8) mengembangkan disiplin pribadi, (8) memberikan informasi pada semua karyawan, dan (10) memberikan wewenang kepada setiap karyawan.

##### **1. Fokus pada Pelanggan**

Sallis (2008) menegaskan sekolah bermutu adalah sekolah yang memenuhi standar, sehingga mutu seharusnya mengerjakan apa yang seharusnya bisa dikerjakan. Lebih lanjut Sallis memaknai mutu sebagai: (a) penyesuaian diri dengan spesifikasi, dan (b) pemenuhan kebutuhan pelanggan. Kesesuaian dengan spesifikasi berarti kegiatan harus sesuai

dengan program dan tujuan pendidikan (sekolah) berkaitan dengan proses dan produk (output) pendidikan. Sedangkan pemenuhan pelanggan hendaknya dimaknai sebagai pemenuhan kepuasan pada pelanggan sekolah (siswa). Terkadang guru dan kepala sekolah sebagai produsen justru mengklaim proses dan hasil belajar telah bermutu sementara pelanggan berpandangan yang berbeda. Peters (dikutip Sallis, 2008) menegaskan mutu yang didefinisikan oleh pelanggan jauh lebih penting dibandingkan harga dalam menentukan permintaan dan jasa.

## **2. Perbaikan secara Bertahap (*Kaizen*)**

Mutu hanya akan tercapai melalui perbaikan secara bertahap (*kaizen*). Pencapaian mutu akan terwujud apabila guru dan kepala sekolah menekankan pada perbaikan proses pembelajaran secara rutin dan kontinyu. Mutu bukan merupakan sekumpulan slogan, namun merupakan pendekatan sistematis dan hati-hati untuk mewujudkan output yang memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Jepang menggunakan satu kata dengan istilah “*kaizen*” (perbaikan sedikit demi sedikit (*step by step improvement*)). Esensi *kaizen* adalah upaya membangun kesuksesan dan kepercayaan diri serta mengembangkan fondasi untuk peningkatan ke depan.

## **3. Mengakui Masalah Secara Terbuka**

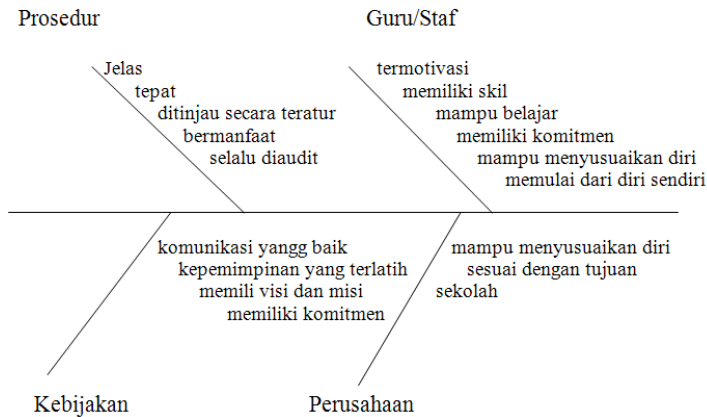
Membangun budaya sekolah untuk tidak saling menyalahkan, di kalangan warga sekolah *Kaizen* dengan cara berani mengakui kesalahan menjadi salah satu ciri sekolah bermutu. Keterbukaan warga sekolah akan menjadi kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat. Di sekolah yang menganut sistem tertutup, setiap masalah cenderung dibatasi atau hanya ditangani oleh kelompok tertentu. Disamping itu, keterbukaan guru dan staf terhadap teman-teman guru atau kepala sekolah belum menjadi budaya sehingga jika ada masalah cenderung dipendam atau tutup mulut. Kondisi semacam ini tidak dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi sekolah.

#### 4. Mempromosikan Keterbukaan (Transparansi)

Transparansi merupakan salah elemen penting inovasi sekolah. Tanpa transparansi maka sekolah tidak akan diketahui oleh masyarakat. Oleh karena sistem informasi di sekolah harus menjadi program strategik. Kaizen merupakan salah satu sekolah yang mengembangkan informasi sebagai pilar utamanya membangun mutu. Di sekolah *Kaizen*, ilmu pengetahuan adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya merupakan sumber efisiensi yang lebih besar. Setiap sekolah dituntut mengembangkan nilai-nilai yang memperkuat budaya keterbukaan pada setiap warga sekolah. Tanpa keterbukaan tidak mungkin demokrasi di sekolah bisa terwujud. Dewey (dalam Masaong, 2011) menegaskan inti demokrasi adalah komunikasi sedangkan inti dari komunikasi adalah kesediaan untuk siap saling memberi dan saling menerima masukan.

#### 5. Membangun *Teamwork*

Kepala sekolah, guru dan staf harus membangun timwork yang kokoh dan kompak untuk mewujudkan mutu sesuai kebutuhan pelanggan baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Untuk itu *teamwork* dituntut mengumpulkan berbagai instrumen (alat) untuk mengimplementasikan strategi yang ditentukan. Keampuhan instrumen (alat) hanya bisa dibuktikan dengan menggunakannya secara teratur dan terukur. Sallis (2008) menyarankan sedikitnya tiga alat memperkuat timwork mutu, yaitu: (a) *brainstorming*, (b) afinitas jaringan kerja, dan (c) diagram tulang ikan (*ishikawa*). *Brainstorming* adalah alat ideal mewujudkan mutu yang bertujuan meningkatkan kreatifitas dan mengembangkan ide-ide atau isu-isu secara cepat yang bebas dari segala bentuk tekanan. Aturan yang harus diikuti dengan alat ini adalah: (a) semua tim harus betul-betul memahami *brainstorming*, (b) menetapkan seseorang untuk mencatat ide-ide nyata yang berkembang, (c) mendata semua ide yang muncul, dan (d) tidak mendiskusikan atau mengkritik ide-ide. *Afinitas jaringan kerja* digunakan untuk mengelompokkan sejumlah ide, opini yang luas dan perlu dikategorikan dengan tujuan mengidentifikasi ide-ide yang diperlukan untuk perbaikan mutu. *Diagram tulang ikan*; bertujuan untuk mendata seluruh faktor yang bisa mempengaruhi mutu kemudian memetakan keterkaitan antar faktor tersebut.



*\*Adaptasi dari Sallis (2008)*

## 6. Menjaga Proses Hubungan yang Benar

Salah satu kriteria utama iklim sekolah efektif adalah menjalin hubungan dan komunikasi yang harmonis antar warga sekolah. Sikap saling memberi dan siap menerima kritikan adalah ciri sekolah yang demokratis. Sikap demokratis inilah yang harus diperkuat dalam membangun kultur sekolah efektif. Prinsip ini menjadi ciri khas sekolah kaizen dengan cara: (a) mencegah sikap saling bermusuhan dan penuh kontroversi, yang bisa terjadi di dalam sekolah sehingga menimbulkan konflik, (2) melakukan berbagai upaya yang mampu mereka lakukan untuk memastikan agar keharmonisan bisa dipelihara, (3) memperbanyak pelatihan dan investasi memperkuat hubungan antar manusia bagi semua staf sekolah, (4) Kepala sekolah dan pimpinan satuan tugas tim yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses hubungan antar warga sekolah dan masyarakat berjalan dengan sangat baik.

Hubungan ini penting didisain untuk memelihara kepuasan warga sekolah sehingga investasi sekolah cepat membuahkan hasil karena masyarakat memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap sekolah.

## 7. Mengembangkan Disiplin Pribadi

Sekolah Kaizen mengembangkan disiplin pribadi melalui kesadaran dari dalam diri sendiri. Kasadaran ini diperkuat melalui pendidikan, agama, dan norma-norma sosial, karena mereka berke-

yakinan bahwa menyesuaikan diri dengan sifat alamiah, merupakan penguatan kembali potensi di dalam diri yang menunjukkan dan menjaga keutuhan. Kedisiplinan merupakan sifat ketulusan hati untuk dengan sungguh-sungguh mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan. Hal ini menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim sehingga sifat individual yang penting bisa tetap terjaga, serta bersiap-siap untuk mengedepankan kepentingan sekolah, dari pada dirinya sendiri dan keluarganya. Aspek penting bagi Kaizen adalah menegakkan prinsip seperti ketaatan, konsensus, dan kehilangan jati diri merupakan hal yang tidak menyenangkan. Prinsip kaizen sejalan dengan temuan Goleman (1995) dan Zohar (2007) tentang pentingnya penguatan kecerdasan emosional dan spiritual warga sekolah sebagai pilar utama mendisiplinkan diri secara internal.

## **8. Keterbukaan Informasi**

Keterbukaan informasi bagi sekolah sangat penting agar seluruh stakeholder bisa mengetahui perkembangan sekolah secara transparan. Caldwell & Spinks (dalam Abu-Duhou, 1999) menegaskan desentralisasi informasi sebagai salah satu pilar utama MBS. Hal senada dikemukakan oleh sekolah Kaizen bahwa informasi merupakan hal yang sangat penting dalam sistem pengendalian mutu. Dengan memberikan informasi yang penting pada setiap warga sekolah, tantangan sekolah berubah menjadi tantangan pribadi. Informasi ini juga merupakan langkah penting untuk menciptakan kultur berdasarkan pengetahuan.

## **9. Pemberian Kewenangan pada Guru dan Staf**

Guru merupakan arsitek masa depan siswa yang harus dituangkan dalam silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta diaktualisasikan dalam proses pembelajaran. Tanpa otonomi dan kewenangan yang diberikan sepenuhnya kepada guru di sekolah, tidak mungkin tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif. Pelimpahan wewenang secara penuh kepada sekolah akan meningkatkan budaya inovatif, kreatif dan kompetitif bagi guru. Hal ini pula menjadi prinsip utama sekolah kaizen. Melalui pelatihan dalam berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggungjawab pengambilan keputusan, akses pada sumber data dan anggaran, umpan balik, rotasi pekerjaan, dan

penghargaan, komunitas sekolah *Kaizen* memiliki kekuatan yang secara nyata mempengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan sekolah. Saling berbagi kekuasaan dengan cara memberikan kekuasaan tersebut pada mereka yang sedang bertindak memerlukan keberanian manajerial. Sangat penting artinya memahami prinsip *Kaizen* bahwa kapasitas sekolah dalam menyelaraskan keahlian yang sudah ada dan mempelajari keahlian baru merupakan keunggulan bersaing yang kuat.

## E. Karakteristik MBS

Karakteristik MBS banyak diungkapkan oleh beberapa ahli manajemen pendidikan di berbagai negara, sehingga menimbulkan adanya perbedaan antara satu pendapat dengan pendapat yang lain. Untuk menemukan karakteristik ideal MBS memerlukan perjalanan yang panjang dan penelitian yang sangat serius. Di Amerika Serikat misalnya, karakteristik yang dimaksud baru ditemukan pada era reformasi pendidikan "generasi keempat". Karakteristik ideal manajemen berbasis sekolah seperti berikut ini: (1) sistem penggajian guru berdasarkan kinerja, (2) kewenangan yang luas dalam mengelola sekolah oleh warga sekolah, (3) memberdayakan guru secara efektif, (4) memperkuat partisipasi warga sekolah, (5) desentralisasi kewenangan, (6) sekolah diberi kebebasan mengembangkan program, (7) hubungan kemitraan dengan dunia kerja (bisnis), (8) akuntabilitas sekolah, dan (9) promosi sekolah secara kontinyu (Baily, 1991; Sudarwan, 2006; Masaong; 2010).

Karakteristik MBS lain yang ditawarkan sebagai bentuk operasional desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah menurut Saud (dalam Masaong, 2011) yaitu: (1) pemberian otonomi yang luas pada sekolah, (2) partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi, (3) kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional, dan (4) adanya tim work yang tinggi dan profesional. Keempat unsur tersebut akan dijelaskan secara ringkas sebagai berikut.

Karakteristik MBS memuat secara inklusif elemen-elemen sekolah efektif, yang dikategorikan menjadi input, proses, dan output (Slamet, 2002). Dalam menguraikan karakteristik MBS, pendekatan sistem yaitu *input-proses-output* digunakan untuk memandunya. Hal ini didasari



pengertian bahwa sekolah merupakan sebuah sistem, sehingga penguraian karakteristik MBS mendasarkan pada input, proses, dan output. Selanjutnya, uraian berikut dimulai dari *output* dan diakhiri *input*, mengingat *output* memiliki tingkat kepentingan tertinggi, sedang *proses* memiliki tingkat kepentingan satu tingkat lebih rendah dari *output*, dan *input* memiliki tingkat kepentingan dua tingkat lebih rendah dari *output*. (Depdiknas, 2003)

### **1. Output yang Diharapkan**

Sekolah harus memiliki output yang diharapkan. Output sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya, output dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu output berupa prestasi akademik (*academic achievement*) dan *output* berupa prestasi nonakademik (*non-academic achievement*).

### **2. Proses**

Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki sejumlah karakteristik proses sebagai berikut: (a) proses belajar mengajar yang efektivitasnya tinggi, (b) kepemimpinan sekolah yang kuat, (c) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (d) pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, (e) sekolah memiliki budaya mutu, (f) sekolah memiliki "*teamwork*" yang kompak, dan dinamis, (g) sekolah memiliki kemandirian, (h) partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat, (i) sekolah memiliki transparansi manajemen, (j) sekolah memiliki kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), (k) sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, (l) sekolah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, (m) memiliki komunikasi yang baik, (n) sekolah memiliki akuntabilitas, dan (o) sekolah memiliki kemampuan menjaga sustainabilitas.

### **3. Input Pendidikan**

Sekolah harus memiliki input yang bagus untuk menunjang proses dan output yang bermutu tinggi. Input tersebut antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut: (a) memiliki kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu yang jelas, (b) sumberdaya tersedia dan siap, (c) staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi, (d) memiliki harapan prestasi yang

tinggi, (e) fokus pada pelanggan (khususnya siswa), dan (f) input manajemen

## **F. MBS sebagai Model Peningkatan Mutu Sekolah**

Sejak digulirkan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka kewenangan pemerintah pusat yang bersifat sentralistis dilimpahkan kepada pemerintah Kabupaten/Kota atau disebut desentralistis. Bidang pendidikan termasuk yang didesentralisasikan ke pemerintah kota/kabupaten. Melalui desentralisasi pendidikan diharapkan permasalahan pokok pendidikan, yaitu masalah mutu, pemerataan, relevansi, efisiensi dan manajemen, dapat terpecahkan.

Desentralisasi pendidikan di Indonesia harus berfokus pada sekolah, sebab pengalaman di berbagai negara yang otonominya hanya sampai pada tingkat kota/kabupaten belum signifikan meningkatkan mutu pendidikannya. Desentralisasi pendidikan untuk mencapai otonomi pendidikan yang sesungguhnya harus sampai pada tingkat sekolah.

Untuk mewujudkan manajemen berbasis sekolah secara efektif, diperlukan peran strategik kepala sekolah, pengawas dan guru-guru dalam aspek: (1) kepemimpinan yang profesional, (2) fokus pada pembelajaran, (3) pencapaian tujuan pembelajaran, (4) berorientasi pada visi dan tujuan sekolah, (5) ekspektasi yang tinggi bagi semua peserta didik, (6) akuntabilitas sekolah, (7) penciptaan masyarakat belajar yang kondusif, dan (8) lingkungan sekolah yang mendukung. Di samping itu, peran strategik pengawas dan kepala sekolah dalam mengantisipasi berbagai kendala dalam mewujudkan sekolah efektif sangat dibutuhkan. Kendala-kendala tersebut antara lain: (1) perubahan mindset (pola pikir) guru dan staf, (2) kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang masih rendah, (3) keterbatasan sumber daya sekolah, (4) kurikulum, (5) manajemen sekolah, (6) kebijakan pemerintah daerah dan pusat, dan (7) masih lemahnya budaya sekolah (Djalal, 2008; Masaong, 2010).

Penerapan MBS di Indonesia menekankan pada aspek peningkatan mutu. Untuk mencapai mutu tersebut, maka Sekolah perlu melakukan dan menyiapkan berbagai aspek pendukung antara lain: (a)

*school review, (b) benchmarking, (c) quality assurance, dan (d) quality control* (Arcaro, 1995)

### **1. School Review**

Suatu proses dimana seluruh komponen sekolah bekerja sama khususnya dengan orang tua dan tenaga profesional (ahli) untuk mengevaluasi dan menilai efektivitas sekolah, serta mutu lulusan.

*School review* dilakukan untuk menjawab pertanyaan berikut: (1) apakah yang dicapai sekolah sudah sesuai dengan harapan orang tua siswa dan siswa sendiri? (2) bagaimana prestasi siswa? (3) faktor apakah yang menghambat upaya untuk meningkatkan mutu? (4) apakah faktor-faktor pendukung yang dimiliki sekolah?

*School review* adalah menghasilkan rumusan tentang kelemahan-kelemahan, kelebihan-kelebihan sekolah, prestasi siswa, dan rekomendasi untuk pengembangan program tahun yang datang.

### **2. Benchmarking**

Suatu kegiatan untuk menetapkan standar dan target yang dapat dicapai dalam suatu periode tertentu. *Benchmarking* dapat diaplikasikan untuk individu, kelompok ataupun lembaga.

Tiga pertanyaan mendasar yang akan dijawab oleh *benchmarking* adalah: (1) seberapa baik kondisi kita? (2) Harus menjadi seberapa baik? dan (3) Bagaimana cara untuk mencapai yang baik tersebut?

Langkah-langkah yang dilaksanakan adalah: (1) tentukan fokus (tujuan), (2) tentukan aspek/variabel atau indikator, (3) tentukan standar, (4) tentukan gap (kesenjangan) yang terjadi, (5) bandingkan standar dengan kita, (6) rencanakan target untuk mencapai standar, dan (7) rumuskan cara-cara program untuk mencapai target.

### **3. Quality Assurance**

Suatu teknik untuk menentukan bahwa proses pendidikan telah berlangsung sebagaimana seharusnya. Dengan teknik ini akan dapat dideteksi adanya penyimpangan yang terjadi pada proses. Teknik menekankan pada monitoring yang berkesinambungan, dan melembaga, menjadi subsistem sekolah.

*Quality assurance* menghasilkan informasi, yang: (1) merupakan umpan balik bagi sekolah, (2) memberikan jaminan bagi orang tua siswa bahwa sekolah senantiasa memberikan pelayanan terbaik bagi siswa.

Untuk melaksanakan *quality assurance* menurut Bahrul Hayat (dalam Masaong, 2011) sekolah harus: (1) menekankan pada kualitas hasil belajar, (2) hasil kerja siswa dimonitor secara terus menerus, (3) informasi dan data dari sekolah dikumpulkan dan dianalisis untuk memperbaiki proses, dan (4) semua pihak mulai kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, dan orang tua siswa harus memiliki komitmen untuk secara bersama mengevaluasi kondisi sekolah yang kritis dan berupaya untuk memperbaiki.

#### 4. *Quality Control*

Suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan standar. *Quality control* memerlukan indikator kualitas yang jelas dan pasti, sehingga dapat ditentukan penyimpangan kualitas yang terjadi (Arcaro, 1995).

Wohlstetter, Priscilla & Susan Albers Mohrman. 1996 mengutip hasil penelitian terhadap 27 sekolah di beberapa Distrik di Amerika dan Australia menyimpulkan empat aspek penting kewenangan dalam penyelenggaraan MBS di sekolah yaitu: (1) *power*, (2) *knowledge*, (3) *information*, dan (4) *rewards*. Pembahasan secara ringkas keempat unsur ini dirangkum sebagai berikut:

*Pertama*; kewenangan (*authority*) harus didesentralisasikan ke sekolah-sekolah secara langsung, terutama masalah *budget*, *personnel*, dan *curriculum*. Sekolah memiliki kewenangan yang besar dalam hal pembiayaan dengan cara menggali sumber-sumber pendanaan di lingkungan sekolah. Selain itu, di bidang ketenagaan sekolah juga memiliki kewenangan untuk membina dan mengembangkan tenaga kependidikan yang profesional sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan sekolah. Kewenangan sekolah dalam pengelolaan kurikulum, sepenuhnya sekolah memiliki kewenangan untuk memilih isi dan materi pelajaran mana yang paling cocok dengan kondisi lingkungannya.

*Kedua*; pengetahuan (*knowledge*) juga harus didesentralisasikan sehingga sumber daya manusia di sekolah mampu memberikan

kontribusi yang berarti untuk kemajuan kinerja Sekolah. Pengetahuan yang perlu didesentralisasikan meliputi keterampilan yang terkait dengan pekerjaan secara langsung (*job skills*), keterampilan kelompok (*teamwork skills*), dan pengetahuan keorganisasian (*organizational knowledge*). Keterampilan kelompok di antaranya adalah pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan keterampilan berkomunikasi. Termasuk dalam pengetahuan keorganisasian adalah pemahaman lingkungan dan strategi merespons perubahan baik lokal, regional maupun nasional.

*Ketiga; informasi (information)*. Pada model sentralistik informasi hanya dimiliki para pimpinan puncak, maka pada model MBS harus didistribusikan ke seluruh *stakeholder* berupa: (1) visi, misi, strategi, sasaran dan tujuan sekolah; (2) keuangan dan struktur biaya, (3) isu-isu sekitar sekolah, (4) kinerja sekolah, dan (5) warga sekolah dan *stakeholders*, serta (6) penyebaran informasi melalui media massa.

*Keempat; penghargaan (reward)* adalah hal penting lainnya yang harus didesentralisasikan. Penghargaan bisa berupa materil dan nonmateril yang semuanya didasarkan atas kinerja. Penghargaan materil bisa berupa pemberian hadiah seperti uang, piagam, benda, dll. Penghargaan nonmateril berupa kenaikan pangkat, melanjutkan pendidikan, mengikuti seminar, pelatihan, serta penguatan verbal dan nonverbal (Nurkolis, 2003; Sudarwan, 2006; Arcaro, 1995).

Penghargaan pun harus diberikan kepada setiap staf yang berhasil menjalankan tugasnya dengan baik, sedangkan bagi staf yang tidak dapat menjalankan tugas dengan baik atau bahkan gagal menjalankan tugas harus mendapat *punishment* secara wajar. *Punishment* tidak selalu yang berkonotasi menyramkan, tetapi lebih diupayakan yang bersifat pembinaan bagi yang bersangkutan. Tanpa adanya *punishment* kepada yang gagal maka makna *reward* akan kurang berarti. Prinsip keadilan harus selalu diperhatikan dalam memberikan *reward* dan *punishment*.

Depdiknas (2003) mengemukakan fungsi-fungsi yang didesentralisasikan ke sekolah sebagai berikut: (1) perencanaan dan evaluasi program sekolah, (2) pengelolaan kurikulum, (3) pengelolaan proses pembelajaran, (4) pengelolaan ketenagaan, (5) pengelolaan peralatan dan perlengkapan, (6) pengelolaan keuangan, (7) pelayanan peserta

didik, (8) hubungan sekolah dan masyarakat, dan (9) pengelolaan iklim sekolah.

Hasil penelitian Admunson (1988), Arterbury dan Hord (1991), yang dikutip Kattleen Cotton (dalam Nurkolis, 2003, Sudarwan, 2006) merekomendasikan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam implementasi MBS di sekolah yaitu: (1) membantu staf dan masyarakat meningkatkan pemahaman tentang MBS yang berkaitan dengan pengembangan pembelajaran dan fungsi-fungsi sekolah; (2) membiasakan mengkaji berbagai literatur tentang MBS dan memahami pendekatan untuk menyukseskan dan memperkecil kendala-kendala penerapannya, (3) meningkatkan peran orang tua dan masyarakat dalam restrukturisasi serta pengembangan sekolah, (4) mengkomunikasikan secara luas kewenangan masing-masing, proses dan pengalaman serta perubahan aturan sekolah; (5) membantu staf dan masyarakat memahami peran dan fungsi mereka dalam penerapan MBS dan aturan-aturan baru yang berlaku; (6) memiliki komite sekolah yang bertugas sebagai penasihat/pemberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan; (7) memperkuat distrik dalam menyampaikan implementasi MBS dan realisasi perkembangan *outcome* siswa beberapa tahun; (8) mengembangkan guru dan staf dalam substansi pembuatan keputusan sekitar program kurikulum dan pembelajaran; (9) melibatkan para guru dalam pembuatan keputusan berkaitan dengan peningkatan sekolah dan pengelolaan kelas, guru kelas, promosi pekerjaan dan kebijakan tentang disiplin; dan (10) menganjurkan dan mendorong norma kolegial dan kolaborasi dalam mendisain kelompok belajar.

### **G. Sekolah Bermutu Memuaskan Pelanggan (*Costumer*)**

Pelanggan (siswa) adalah raja yang harus dilayani dengan penuh kesungguhan dan kesabaran. Pelanggan di kalangan bisnis tidak sama dengan pelanggan dalam lembaga pendidikan. Di kalangan bisnis pelanggan harus dipuaskan dengan mutu pelayanan dan mutu produk, sedangkan pelanggan di lingkungan pendidikan adalah siswa dan masyarakat yang akan menghasilkan aset bangsa berupa sumber daya manusia yang berkarakter dan berdaya saing tinggi.

Mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa. Mutu memiliki elemen-elemen sebagai berikut: (1) meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; (2) mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan; dan (3) merupakan kondisi yang selalu berubah.

Mutu juga memiliki banyak dimensi, yaitu: (1) karakteristik kinerja operasional pokok dari produk inti, (2) karakteristik tambahan, (3) keandalan, yaitu kecil kemungkinan untuk rusak atau gagal pakai, (4) kesesuaian dengan spesifikasi yang ditetapkan, (5) daya tahan, yaitu berapa lama produk tersebut dapat terus digunakan, (6) keterlayanan yang meliputi kecepatan, kompetensi, kenyamanan atau penanganan keluhan yang memuaskan, (7) estetika, yaitu daya tarik produk terhadap panca indra, dan (8) citra mutu produk yang menyangkut antara lain tanggung jawab terhadap produk atau jasa yang diberikan (Nurkolis, 2003; Sudarwan, 2006).

Di lingkungan pendidikan, mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan *outcome*. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. (1) kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi (penjaga sekolah), dan peserta didik; (2) memenuhi atau tidak kriteria masukan material berupa media, buku-buku, kurikulum, fasilitas sekolah, dan lain-lain; (3) memenuhi atau tidak kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja; (4) mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, misi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita (Slamet, 2001).

Proses pembelajaran dikatakan bermutu jika didukung dengan kemampuan guru mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik. Hal-hal yang termasuk dalam kerangka mutu proses pendidikan ini adalah kebersihan dan kesehatan lingkungan sekolah, keamanan, disiplin, keakraban, saling menghormati, kepuasan, dan lain-lain. Menurut Umaedi (1999), manajemen sekolah dan manajemen kelas berfungsi menyinkronkan berbagai masukan tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi belajar dan mengajar.

Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan nonakademik pada peserta didik yang dinyatakan lulus di Sekolah sesuai tujuan yang ditetapkan. Keunggulan akademik dinyatakan dengan nilai yang dicapai oleh peserta didik. Keunggulan nonakademik dinyatakan dengan aneka jenis keterampilan yang diperoleh peserta didik selama mengikuti program sekolah termasuk nilai-nilai hidup yang dianut, moralitas, dorongan untuk maju, dan lain-lain yang diperoleh anak didik selama menjalani pendidikan di sekolah dasar.

Kematangan dalam bekerja merupakan ciri lain dari manajemen sekolah yang bermutu. Tenaga akademik dan staf bekerja bukan karena diancam, diawasi, atau diperintah oleh pimpinan atau atasannya. Mereka bekerja karena memiliki rasa tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya. Sikap mental (*mindset*) tenaga kependidikan di Sekolah menjadi prasyarat bagi upaya meningkatkan mutu. Merujuk pada pendapat Edward Sallis (1995), sekolah yang bermutu bercirikan sebagai berikut:

1. Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
2. Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
3. Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya.
4. Sekolah memiliki strategi untuk mencapai mutu, baik kepala sekolah, guru dan stakeholder lainnya.
5. Sekolah mengelola konflik dan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai mutu dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk perbaikan berikutnya.
6. Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai mutu, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
7. Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggungjawabnya.
8. Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan mutu, dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara bermutu.

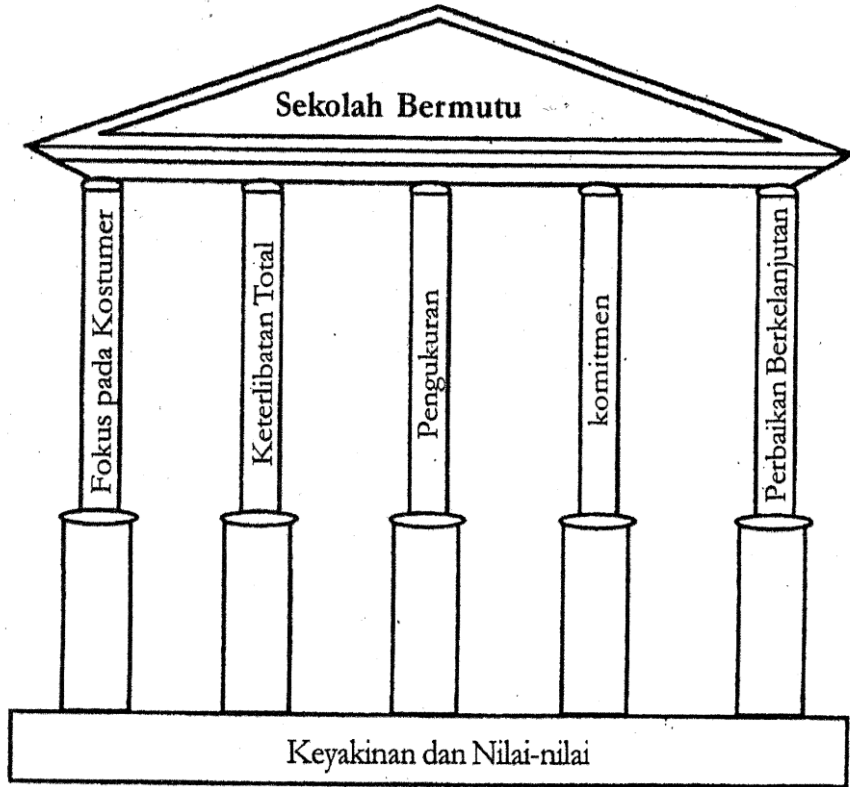


9. Sekolah memperjelas tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
10. Sekolah memiliki strategi/kriteria evaluasi yang jelas.
11. Sekolah menempatkan mutu yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki mutu layanan lebih lanjut.
12. Sekolah memandang mutu sebagai bagian integral dari budaya kerja.
13. Sekolah menempatkan peningkatan mutu secara kontinyu sebagai suatu keharusan.

Pelanggan pendidikan terdiri dari pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pelanggan internal adalah kepala sekolah, guru, dan staf kependidikan lainnya. Pelanggan eksternal ada tiga kelompok, yaitu pelanggan eksternal primer adalah peserta didik, pelanggan eksternal sekunder yaitu orang tua dan para pemimpin pemerintahan serta pelanggan eksternal tersier yakni pasar kerja, pemerintah, dan masyarakat luas.

Mutu pendidikan harus diukur dari sisi pelanggannya baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi: (1) pembelajar sepanjang hayat, (2) komunikator yang baik dalam bahasa nasional dan internasional, (3) berketerampilan teknologi untuk lapangan kerja dan kehidupan sehari-hari, (4) siap secara kognitif untuk pekerjaan yang kompleks, pemecahan masalah dan penciptaan pengetahuan, dan (5) menjadi warga negara yang bertanggungjawab secara sosial, politik, dan budaya.

Karakteristik sekolah bermutu (Arcaro, 1995) terdiri dari lima pilar seperti digambarkan dalam ilustrasi berikut:



### Model Sekolah Bermutu

Sekolah bermutu dibangun atas lima pilar utama laksana bangunan sekolah, yaitu: (1) fokus pada pelanggan, (2) keterlibatan total semua warga sekolah, (3) pengukuran dan penilaian, (4) komitmen, dan (5) perbaikan berkelanjutan.

#### 1. Fokus pada Pelanggan

Pelanggan sekolah terdiri dari pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pada sekolah bermutu, setiap orang menjadi kostumer dan pemasok sekaligus. Pelanggan utama sekolah adalah peserta didik, sehingga visi, misi, tujuan dan program sekolah harus berfokus pada penguatan mutu peserta didik. Orangtua menyerahkan anaknya kepada sekolah sebagai peserta didik yang siap belajar. Tanggung jawab sekolah bermutu adalah bekerja bersama para orang tua mengoptimalkan potensi siswa agar mendapat manfaat dari proses belajar di sekolah. Sekolah dituntut mampu menerapkan

program untuk membantu para orang tua agar bisa lebih baik memahami bagaimana perannya dalam memperbaiki pendidikan anak-anaknya dengan berpartisipasi dalam proses pendidikan. Para staf secara rutin bertemu dengan para orangtua untuk membahas prestasi akademik siswa dan bidang-bidang yang dapat diperbaiki.

## **2. Keterlibatan Total**

Setiap warga sekolah dan *stakeholders* harus berpartisipasi dalam transformasi mutu. Mutu bukan hanya tanggung jawab warga sekolah atau komite saja. Mutu merupakan tanggung jawab semua pihak. Mutu harus dimulai dari proses perencanaan sampai pada proses evaluasi sehingga bisa dipertanggungjawabkan.

## **3. Pengukuran**

Pengukuran merupakan bidang yang seringkali gagal di sekolah. Banyak hal yang baik terjadi dalam pendidikan sekarang ini, namun para profesional pendidikan yang terlibat dalam prosesnya menjadi begitu terfokus pada pemecahan masalah yang tidak bisa mereka ukur efektivitas dari upaya yang dilakukannya. Dengan kata lain, sekolah tidak dapat memperbaiki apa yang tidak dapat diukur. Sekolah tidak dapat memenuhi standar mutu yang ditetapkan masyarakat, sekalipun ada sarana untuk mengukur kemajuan berdasarkan pencapaian standar tersebut. Para siswa menggunakan nilai ujian untuk mengukur kemajuannya di kelas. Komunitas menggunakan anggaran sekolah untuk mengukur efisiensi proses sekolah.

## **4. Komitmen**

Para pengawas, kepala sekolah dan komite sekolah harus memiliki komitmen pada mutu. Bila mereka tidak memiliki komitmen, proses transformasi mutu tidak dapat dimulai karena walaupun dijalankan pasti tidak akan efektif. Setiap orang perlu mendukung upaya mutu. Mutu merupakan perubahan budaya yang menyebabkan organisasi mengubah cara kerjanya. Orang biasanya tidak mau berubah, tapi manajemen harus mendukung proses perubahan dengan memberi pendidikan, perangkat, sistem dan proses untuk meningkatkan mutu.

## 5. Perbaikan Berkelanjutan

Inti perbaikan berkelanjutan adalah, sekolah harus melakukan sesuatu lebih baik hari esok dibandingkan dengan hari kemarin. Para profesional pendidikan harus secara konstan menemukan cara untuk menangani masalah yang muncul, mereka harus memperbaiki proses yang dikembangkannya dan membuat perbaikan yang diperlukan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abu-Duhou, I. 1999. *School Based Management*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Terjemahan.
- Arcaro, Jerome.S. 1995. *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Terjemahan. St. Lucie Press.
- Arismunandar. 2006. *Manajemen Pendidikan Peluang dan Tantangan*. Makassar: UNM Press.
- Danim, Sudarwan, 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah; Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas RI. 2003. *Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Drury, D. & Levin.D. 1994. *Shool Based Management*. Report prepared for the U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, by Pelavin Associates. Pebruari.
- 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat PLP
- Goleman D. *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Terjemahan oleh T. Hermaya. 1995. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasbullah. 2006. *Otonomi Pendidikan; Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jerome G. Delaney. 1995. St. Kevin's Elementary School. The Development of School Based Management in The Edmonton Public School District. <http://www.edweek.org/>
- Kathleen. & Kubick. 1988. *School-Based Management*. ERIC Digest Series Number EA33. Cable Bill too High?. Source: ERIC Clearinghouse

- on Educational Management Eugene OR.  
<http://www.ed.gov/databases/ERIC-Digest/index>.
- Katleen, Cotton. *School Based Management*. NWREL. School Improvement Research Series (SIRS). <http://www.ed.gov/databases/ERIC-Digest/index>.
- Masaong, A.K. & Ansar. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model dan Implementasi*. Gorontalo, Sentra Media.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosda Karya.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Slamet, P.H. 2001. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Artikel. Portal Informasi Pendidikan di Indonesia. Jakarta: Balitbang Depdiknas. <http://www.pdk.go.id/Jurnal/27/manajemen-berbasis-sekolah.htm>.
- Slamet, PH. Karakteristik Kepala Sekolah Tangguh. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. No. 040 tahun ke 6. September 2000. Jakarta: Balitbang Diknas. <http://www.pdk.go.id/>
- Wohlstetter, P. & Mohrman S.A. 1994. *School-Based Management: Organizing for High Performance*. Foreword by Allan Odden. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Wohlstetter, Priscilla & Susan Albers Mohrman. 1996. *Assessment of School Based Management*: U.S. Department of Education Office of Education Research & Improvement. <http://www.ed.gov/Pubs/SER/SchBasedMgmt>.
- Zohar, D. & Marshall, I. 2007. *Kecerdasan Spiritual*. Terjemahan. Jakarta: Mizan.

## BAB IX

# MEMFASILITASI GURU MENGELOLA PAKEM

### A. Pengertian

Setiap peserta didik memiliki potensi kecerdasan yang luar bisa untuk dikembangkan dan dieksplorasi. Di dalam otak manusia terdapat tiga komponen yang dirancang untuk menerima dan mengembangkan pengetahuan, yaitu *cortex cerebry* yang berfungsi untuk mengelola kecerdasan intelektual, *system limbic* yang berfungsi mengelola kecerdasan emosional dan *lobus temporal* yang bertugas mengatur kecerdasan spiritual. Ketiga potensi kecerdasan ini menjadi tanggung jawab guru untuk dikembangkan secara efektif agar dapat bersinerji sehingga peserta didik memiliki kecerdasan yang utuh. Untuk itu, setiap guru diharapkan dapat menggali dan mengembangkan potensi kecerdasan yang dimiliki oleh setiap peserta didik tersebut. Salah satu caranya adalah dengan mengelola pembelajaran yang dapat memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat dan mengekspresikan potensi yang dimilikinya. Salah satu strategi yang diterapkan untuk mengelola potensi kecerdasan ini adalah model pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM). Model ini merupakan pembelajaran aktif yang menekankan pada keterlibatan peserta didik secara aktif untuk mengalami sendiri, menemukan, memecahkan masalah sehingga potensi mereka berkembang secara optimal.

PAKEM adalah singkatan dari Pembelajaran, Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan. PAKEM berasal dari konsep bahwa pembelajaran berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*) dan bersifat menyenangkan (*learning is fun*), agar mereka termotivasi untuk

terus belajar sendiri tanpa diperintah dan agar mereka tidak merasa terbebani atau takut (Rusman, 2011). Aspek *fun is learning* merupakan hal terpenting dalam pembelajaran PAKEM. PAKEM merupakan terjemahan dari empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh UNESCO (1999), yaitu: (1) *learning to know*, yaitu mempelajari ilmu pengetahuan berupa aspek kognitif dalam pembelajaran; (2) *learning to do*, yaitu belajar melakukan sebagai aspek pengalaman dan pelaksanaan, (3) *learning to be*, yaitu belajar menjadi diri sendiri berupa aspek kepribadian dan kesesuaian dengan diri anak; dan (4) *learning to life together*, yaitu belajar hidup dalam kebersamaan yang merupakan aspek sosial anak.

Depdiknas (dalam Rusman, 2010) mengemukakan tujuan PAKEM adalah terjadinya perubahan pola belajar dari: (1) *schooling* menjadi *learning*, (2) dari *instructive* menjadi *facilitative*, (3) dari *government role* menjadi *community role*, dan (4) *centralistic* menjadi *decentralistic*. Kata PAKEM terdiri dari lima huruf yang mengandung makna sebagai berikut:

- **Aktif**; dimaksudkan bahwa dalam proses pembelajaran, peserta didik diharapkan aktif terlibat dalam kegiatan pembelajaran untuk berpikir, berinteraksi, berbuat untuk mencoba, menemukan konsep baru atau menghasilkan suatu karya. Guru juga harus aktif membimbing, memberi motivasi, memfasilitasi setiap kelompok atau siswa selama proses belajar berlangsung. Aktif menyiapkan bahan dan alat belajar sehingga siswa betul-betul memiliki ruang untuk berkreasi. Setiap peserta didik tidak boleh pasif menerima informasi dari guru layaknya seperti gelas kosong yang siap untuk diisi. Guru aktif memberikan tugas-tugas dan bimbingan kepada peserta didik yang merangsang ketiga unsur kecerdasan (IQ, EQ & SQ).
- **Kreatif**; dapat dilihat dari peserta didik dan dari segi guru. Dari sisi peserta didik, pembelajaran hendaknya mendorong mereka berpikir tingkat tinggi untuk mencari berbagai alternatif cara memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Ini dilakukan dalam rangka mengasah otak dan membiasakan berpikir menemukan jawabannya sendiri. Dari segi guru pembelajaran kreatif menuntut mereka

merangsang kreativitas peserta didik, baik dalam mengembangkan kecakapan berpikir maupun dalam melakukan suatu tindakan. Berpikir kreatif selalu diawali dengan berpikir kritis, yakni menemukan dan melahirkan sesuatu yang sebelumnya tidak ada atau memperbaiki sesuatu (Rusman, 2010). Implikasinya, guru diharapkan dapat mengembangkan kegiatan pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan berbagai media sederhana yang ada di lingkungan sekitar peserta didik. Mulyasa (2006) mengemukakan empat tahapan berpikir kritis: (1) tahap persiapan; proses pengumpulan informasi untuk diuji, (2) tahap kedua; inkubasi, yaitu suatu rentang waktu untuk merenungkan hipotesis informasi tersebut sampai diperoleh keyakinan bahwa hipotesis tersebut rasional; (3) tahap ketiga; iluminasi, yaitu suatu kondisi untuk menemukan keyakinan bahwa hipotesis tersebut benar, tepat dan rasional, dan (4) tahap keempat; verifikasi, yaitu pengujian kembali hipotesis untuk dijadikan sebuah rekomendasi, konsep atau teori. Peserta didik dikatakan kreatif jika mampu melakukan sesuatu yang menghasilkan sebuah kegiatan baru yang diperoleh dari hasil berpikir kreatif dengan mewujudkannya dalam bentuk hasil karya baru.

- **Efektif;** dimaksudkan bahwa untuk menghasilkan pembelajaran aktif dan kreatif, hendaknya direncanakan semua komponen pendukungnya dengan baik sehingga proses pembelajaran berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Efektif dapat dilihat dari segi waktu dan dari segi pencapaian tujuan atau indikator hasil belajar. Efektif dari segi waktu bermakna pengelolaan waktu belajar dilakukan oleh guru secara efektif sesuai program (RPP) yang telah ditentukan, sedangkan efektif dari segi pencapaian indikator nampak pada tingkat ketercapaian ketuntasan belajar setiap peserta didik berdasarkan kriteria ketuntasan minimal (KKM). More (dalam Rusman, 2010:326) mengemukakan tujuh langkah mengimplementasikan pembelajaran efektif, yaitu: (1) perencanaan, (2) perumusan tujuan/kompetensi, (3) pemaparan perencanaan pembelajaran kepada peserta didik, (4) proses pembelajaran dengan menggunakan berbagai strategi (multistrategi), (5) evaluasi, (6) menutup proses



pembelajaran, dan (7) *follow up*/tindak lanjut. Guru dituntut menciptakan pembelajaran efektif dengan cara: (1) pengelolaan tempat belajar, (2) pengelolaan peserta didik, (3) pengelolaan kegiatan pembelajaran, (4) pengelolaan konten/materi pelajaran, dan (5) pengelolaan media dan sumber belajar (Rusman, 2010).

- **Menyenangkan;** adalah suasana belajar mengajar yang menyenangkan dan nyaman. Siswa bertindak sebagai pelaku belajar utama tidak merasa takut dan tertekan serta berani bertanya, berpendapat dan mencoba. Dengan tidak terbebani rasa takut dalam kegiatan pembelajaran, maka peserta didik merasa senang dengan mata pelajarannya sekalipun mendapat tugas yang agak berat. Guru dituntut tampil sebagai penyejuk dalam kehausan dan penerang dalam kegelapan. Guru tampil sebagai sosok yang dirindukan kedatangannya di kelas oleh peserta didik, bukan yang justru karena kedatangannya di kelas membuat siswa merasa terbebani. Jika guru disenangi oleh peserta didik, sudah tentu mereka akan berusaha menjalankan semua keinginan guru dalam proses pembelajaran.

Pembelajaran yang menyenangkan dapat memperkuat sinergi kecerdasan IQ, EQ dan SQ peserta didik sehingga proses penerimaan informasi pengetahuan sangat optimal. Sebaliknya, jika pembelajaran tidak menyenangkan maka emosi anak kurang terkendali sehingga amigdala meningkat dan menyebabkan tidak berfungsinya kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

Mengacu pada pengertian atau makna dari kata PAKEM, guru seharusnya tampil sebagai sosok untuk ditiru dan digugu baik dari segi pengetahuan maupun dari segi karakter. Rusman (2010) dan USAID (2010) mengemukakan bahwa strategi PAKEM memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) proses pembelajaran berpusat pada siswa; (2) pembelajaran terkait dengan kehidupan nyata siswa; (3) pembelajaran mendorong anak untuk berpikir tingkat tinggi; (4) pembelajaran melayani gaya belajar anak yang berbeda-beda; (5) pembelajaran mendorong anak untuk berinteraksi multi arah (siswa-siswa-guru); (6) pembelajaran menggunakan lingkungan sebagai media/sumber belajar; (7) pembelajaran berpusat pada siswa; (8) penataan lingkungan belajar memudah-

kan siswa untuk melakukan kegiatan belajar; (9) guru memantau proses belajar siswa; dan (10) Guru memberikan umpan balik terhadap hasil kerja siswa.

Untuk dapat melaksanakan PAKEM dengan baik, diperlukan kompetensi profesional guru di bidang perencanaan, proses pembelajaran, pengelolaan kelas, dan prosedur penilaian (USAID, 2010).

*Pertama*, perencanaan yang cermat dan sungguh-sungguh melibatkan pemahaman terhadap karakteristik siswa pada saat ini menyusun strategi dan langkah-langkah untuk mencapai tingkat tersebut. Perencanaan dimulai dengan: (a) menggunakan informasi diagnostik untuk memperkirakan kemampuan siswa, (b) menggunakan standar untuk menentukan pelajaran dan tujuan unit, (c) secara kreatif menciptakan pelajaran dan unit yang aktif agar dapat menjangkau semua siswa, (d) mengembangkan perangkat pembelajaran yang efektif dan mengintegrasikan topik yang relevan antar kurikulum dengan usaha sekolah, dan (e) merencanakan penilaian otentik.

*Kedua*, pembelajaran aktif yaitu ketika siswa-siswa secara emosional dan intelektual aktif terlibat di dalamnya. Hal ini menunjukkan peserta didik peduli dengan pendidikan mereka sendiri. Mereka harus didorong untuk berpikir, menganalisis, membentuk opini, mempraktikkan dan mengaplikasikan pembelajaran mereka dan bukan hanya sekedar menjadi pendengar pasif atas apa yang disampaikan guru. Pembelajaran aktif dapat melibatkan *pembelajaran bersama* ataupun membentuk kelompok belajar untuk mendorong pembelajaran antar siswa. Selain itu, pembelajaran aktif dapat juga dilakukan dengan basis individu ataupun kelompok besar.

*Ketiga*, pengelolaan kelas dapat dilihat sebagai gabungan antara praktik dan prosedur yang digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan bersifat mengembangkan kemampuan serta memaksimalkan waktu belajar. Pengelolaan kelas merupakan segala sesuatu yang dilakukan guru untuk mengatur peserta didik, ruang, waktu dan materi sehingga pembelajaran dapat berlangsung. Yang termasuk dalam praktik dan prosedur adalah aturan perilaku, strategi

pengelolaan waktu, prosedur untuk mengatur dan mengorganisir grup secara efektif, prosedur untuk membagi dan mengumpulkan materi secara efisien, serta untuk mengatur meja dan kursi, pusat belajar dan perabotan lain yang digunakan untuk belajar.

*Keempat*, sistem penilaian yang efektif dan edukatif adalah sistem yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan nilai, bukan hanya mengaudit prestasi peserta didik. Penilaian juga memungkinkan mereka untuk menunjukkan pembelajaran dengan cara merefleksikan sendiri konteks atau situasi yang suatu saat nanti mereka alami dalam kehidupan nyata mereka (penilaian otentik). Sistem penilaian yang efektif juga memberikan kesempatan peserta didik untuk menunjukkan pengetahuan mereka dengan cara-cara yang mereka anggap nyaman sesuai dengan gaya belajar yang mereka sukai. Selain itu, dapat juga mendorong peserta didik untuk mengembangkan keterampilan serta menumbuhkan kepercayaan diri untuk mencoba penilaian dengan menggunakan cara mereka. Penilaian bersifat diagnostik selain menentukan tingkat prestasi yang dicapai peserta didik, juga memberikan masukan atas keefektifan aktivitas pedagogis yang dirancang. Evaluasi seperti ini mengarah pada penyesuaian strategi yang dapat memenuhi kebutuhan peserta didik dan juga dapat menunjukkan keterampilan ataupun pengetahuan yang mungkin perlu diulang kembali agar mereka memperoleh prestasi yang lebih maksimal. Penilaian tidak saja menambah pemahaman guru terhadap peserta didik tetapi juga mengarahkan guru dalam evaluasi program dan refleksi diri.

## **B. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam PAKEM**

Froebel (dalam Warsono, 2012) pembelajaran aktif harus menekankan pada *learning by doing* yang bermakna siswa harus aktif atau belajar sambil bekerja. Zuckerman (dalam Warsono, 2012) bahwa belajar akan diperoleh melalui pengalaman (*learning from experience*) dengan cara melakukan interaksi dengan bahan ajar maupun dengan orang lain (*interacting with learning materials and with people*).

Kurikulum Nasional Amerika Serikat tahun 1989 merekomendasikan agar pembelajaran di sekolah lebih menekankan hal-hal berikut:

1. Lebih mengacu pada pembelajaran berdasarkan pengalaman (*experiential learning*), inkuiri, dan belajar melalui pengalaman langsung (*hands-on learning*).
2. Lebih banyak pembelajaran aktif di kelas dengan kondisi semarak (lebih banyak suara tapi bukan ribut), dan gerakan-gerakan siswa dalam melakukan sesuatu, bercakap-cakap, dan berkolaborasi.
3. Lebih menekan pada implementasi pemikiran tingkat tinggi (*higher order thinking*), mempelajari konsep-konsep dan prinsip-prinsip kunci dari suatu disiplin ilmu.
4. Lebih banyak melaksanakan kajian mendalam dalam sejumlah topik-topik kecil-kecil sehingga para siswa dapat melakukan internalisasi cara-cara melaksanakan inkuiri.
5. Lebih banyak waktu yang dikembangkan untuk membaca.
6. Guru lebih menegaskan tanggung jawabnya ilmu pada siswa termasuk dalam melaksanakan evaluasi.
7. Lebih memberikan pilihan pada siswa dalam pembelajaran.
8. Lebih menekan pada aktivitas yang mengembangkan demokratisasi di kelas.
9. Lebih berfokus pada aspek afektif daripada aspek pengetahuan (kognitif) setiap individu siswa.
10. Lebih memberikan kesempatan terciptanya pembelajaran kooperatif dan kolaboratif, mengembangkan kelas sebagai komunitas yang saling bergantung satu sama lain (*interdependen community*).
11. Lebih banyak kelompok heterogen dalam kelas yang kebutuhan setiap individunya dapat dipenuhi melalui suatu aktivitas individual.
12. Lebih memberikan bantuan khusus kepada para siswa dalam satu kelas reguler, bukan di luar kelas.
13. Peran para guru, orang tua dan administrator sekolah lebih bervariasi dan lebih kooperatif.
14. Lebih bergantung pada evaluasi deskriptif guru tentang pertumbuhan siswa, termasuk hasil observasi kualitatif/bersifat anekdot (Warsono, 2012).

USAID (2010), mengidentifikasi beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengimplementasian pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM) sebagai berikut: (1) memahami sifat anak, (2) mengenal anak secara perorangan, (3) memanfaatkan perilaku anak dalam pengorganisasian belajar, (4) mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif serta mampu memecahkan masalah, (5) menciptakan ruangan kelas sebagai lingkungan belajar yang menarik, (6) memanfaatkan lingkungan sebagai lingkungan belajar, dan (7) memberikan umpan balik yang baik untuk meningkatkan kegiatan. Ketujuh aspek ini penulis menjabarkan secara ringkas sebagai berikut:

- Memahami sifat anak. Setiap siswa memiliki perilaku dan karakteristik yang berbeda-beda sehingga penting dipahami oleh guru. Keunikan yang paling menonjol adalah perbedaan IQ dan tingkat kecerdasannya. Setiap anak memiliki sifat rasa ingin tahu dan berimajinasi. Kedua sifat ini merupakan modal dasar bagi berkembangnya sikap/berpikir kritis dan kreatif. Untuk itu kegiatan pembelajaran harus dirancang menjadi lahan yang subur bagi berkembangnya kedua sifat tersebut. Rencana pembelajaran harus dirancang dengan memperhatikan karakteristik peserta didik dan karakteristik lingkungan.
- Mengenal anak secara perorangan. Siswa berasal dari latar belakang dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan individu harus diperhatikan dan harus tercermin dalam pembelajaran. Semua anak dalam kelas tidak harus selalu mengerjakan kegiatan yang sama, melainkan berbeda sesuai dengan kecepatan belajarnya. Anak yang memiliki kemampuan lebih dapat dimanfaatkan untuk membantu temannya yang lemah (tutor sebaya).
- Memanfaatkan perilaku anak dalam pengorganisasian belajar. Peserta didik secara alami bermain dengan berpasang-pasangan atau kelompok. Perilaku yang demikian dapat dimanfaatkan guru dalam pengorganisasian kelas. Dengan berkelompok akan memudahkan mereka untuk berinteraksi atau bertukar pikiran. Perilaku dan gaya belajar anak harus menjadi salah perhatian penting bagi guru.

- Mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif serta mampu memecahkan masalah. Pada dasarnya hidup adalah memecahkan masalah, untuk itu anak perlu dibekali kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Pendidikan yang efektif adalah yang mampu mengantarkan peserta didik mengatasi masalah dan masa depannya sendiri. Oleh karena itu proses belajar mampu meningkatkan keterampilan berpikir kritis, menganalisis masalah, dan kreatif sehingga mampu melahirkan alternatif pemecahan masalah. Kedua jenis pemikiran tersebut sudah ada sejak lahir sehingga guru diharapkan dapat mengembangkannya.
- Menciptakan ruangan kelas sebagai lingkungan belajar yang menarik. Ruangan kelas yang menarik sangat diharapkan dalam PAKEM. Hasil pekerjaan peserta didik sebaiknya dipajang di dalam kelas agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan menimbulkan inspirasi peserta didik yang lain. Selain itu, pajangan dapat juga dijadikan bahan ketika membahas materi pelajaran yang lain.
- Memanfaatkan lingkungan sebagai lingkungan belajar. Lingkungan (fisik, sosial, budaya) merupakan sumber yang sangat kaya untuk bahan belajar anak. Lingkungan dapat berfungsi sebagai media belajar serta objek belajar siswa. Guru dituntut kreativitasnya untuk mampu menjadikan lingkungan sebagai sumber dan media pembelajaran yang efektif. Membawa peserta didik ke alam nyata di sekitarnya membuat mereka mampu mengingat hasil belajar dengan efektif.
- Memberikan umpan balik yang baik untuk meningkatkan kegiatan. Pemberian umpan balik dari guru kepada siswa merupakan suatu interaksi antar guru dan siswa. Umpan balik hendaknya lebih mengungkap kekuatan/kelebihan dari kelemahan serta santun sifatnya sehingga tidak menurunkan motivasi. Refleksi diri di kalangan peserta didik setelah proses pembelajaran sangat penting untuk balikan bagi guru dalam rangka perbaikan pembelajaran berikutnya.

## C. Metode Pembelajaran Model PAKEM

Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan serta mengandung pembelajaran aktif. Hanya saja tingkat atau kadar keaktifan siswa setiap metode berbeda-beda. Metode ceramah misalnya memiliki keaktifan yang lebih rendah dibandingkan dengan metode problem solving, dst. Majid (2013) mengemukakan beberapa metode dengan model PAKEM sebagai berikut: (1) ceramah, (2) demonstrasi, (3) diskusi, (4) simulasi, (5) tugas dan resitasi, (6) tanya jawab, (7) kerja kelompok, (8) problem solving, (9) sistem regu (*team teaching*), (10) latihan (*drill*), (11) karya wisata, (12) ekspositori, (13) inkuiri, dan (14) pembelajaran kontekstual. Warsono (2012) membagi metode belajar dengan model PAKEM sebagai berikut: (1) pembelajaran sebaya (*peer learning*), (2) debat, (3) sel belajar (*learning cell*), (4) reaksi terhadap video (*a reaction to video*), (5) pengajaran beralasan (*reciprocal teaching*), (6) TAPPS (*thinking aloud pair problem solving*), (7) poe (*predict-observe-explain*), (8) PDEODE (*predict-discuss-explain-observe-discuss-explain*), (9) POGIL (*process-oriented guided-inquiry learning*), dan (10) teknik 5 E yaitu: *engage* (libatkan), *explore* (eksplorasi), *explain* (jelaskan), *extend* (kembangkan), dan *evaluate* (evaluasi). USAID DBE2 (2010) mengemukakan beberapa metode PAKEM yang dapat digunakan guru dalam proses pembelajaran sebagai berikut: (1) pembelajaran dengan *audio visuals*, (2) curah pendapat, (3) studi kasus, (4) demonstrasi, (5) penemuan (*discovery*), (6) jigsaw, (7) kegiatan lapangan, (8) ceramah, (9) diskusi kelompok, (10) pembicara tamu, (11) debat, (12) bermain peran, (13) simulasi, (14) tugas proyek, (15) presentasi, (16) penilaian sejawat (17) tugas berantai, (18) bola salju (19) kunjung karya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang metode pembelajaran model PAKEM dikemukakan penjelasan secara ringkas sebagai berikut:

### 1. Pembelajaran dengan *Audio Visuals*

Strategi pembelajaran yang menggunakan audio visual dapat memberikan dimensi lain pada pembelajaran. Selain itu, materi *audio visual* efektif menjangkau pembelajar dengan gaya belajar yang berbeda-beda. Materi audio visual dapat berteknologi rendah (misalkan tape recorder) ataupun berteknologi tinggi (seperti TV dan pemutar DVD).

## **2. Curah Pendapat**

Strategi pembelajaran yang efektif untuk mengetahui apa yang telah diketahui oleh peserta, misalkan guru meminta peserta didik menjelaskan sebab akibat sebuah peristiwa alam. Guru dapat mengangkat tema atau topik pembelajaran yang memungkinkan peserta didik bebas berargumen tentang tema pilihan tersebut.

## **3. Studi Kasus**

Strategi pembelajaran dengan memanfaatkan situasi atau kasus yang dapat memberikan siswa pembelajaran bermakna dan bermanfaat. Biasanya, guru memberikan sebuah cerita yang berkaitan dengan konsep ataupun ketrampilan yang akan dipelajari. siswa kemudian berdiskusi untuk melakukan analisis, sintesis dan evaluasi atas fakta-fakta ataupun situasi yang ada dalam kasus tersebut.

## **4. Demonstrasi**

Strategi pembelajaran ini memperlihatkan bagaimana guru melakukan sesuatu yang kemudian diamati dan dibahas. Metode ini biasa juga disebut dengan modeling yang memungkinkan peserta didik berpartisipasi maksimal sehingga perolehan belajar lebih efektif.

## **5. Penemuan (*Discovery*)**

Strategi pembelajaran dimana siswa didorong untuk menemukan pengetahuan atau konsep baru sendiri. Misalnya, peserta didik diminta untuk mengukur jari-jari dan keliling beberapa benda berbentuk bundar, dan kemudian kelilingnya dibagi dengan jari-jarinya, hal ini dilakukan untuk setiap benda. Peserta didik menemukan bahwa hasilnya akan hampir sama (ketidaktepatan dapat disebabkan penghitungan yang kurang akurat).

## **6. Jigsaw**

Kegiatan pembelajaran yang mendorong kerjasama dalam kelompok. Setiap anggota kelompok memahami dan mendalami sesuatu untuk kemudian digabung menjadi satu dengan anggota-anggota kelompok lain untuk memperoleh suatu pemahaman yang



utuh. Jigsaw dikenal dengan kelompok asal dan kelompok ahli. Kelompok ahli yang disebar sesuai dengan tema yang didapat setelah kembali ke kelompok asal bertanggung jawab menjelaskan topik yang diberikan secara bergilir di dalam kelompok asal. Dengan demikian semua tema yang dibahas dapat diketahui oleh anggota kelompok asal.

## **7. Kegiatan Lapangan**

Kegiatan di luar kelas untuk mempelajari situasi baru dan berbeda. siswa juga dapat melakukan survei untuk proyek pelajaran sosial, ataupun membuat peta lingkungan sekitar untuk matematika, ataupun menggunakan ketrampilan berbahasa yang baru untuk memperoleh pengetahuan baru.

## **8. Ceramah**

Kegiatan pembelajaran yang menekankan pada penyampaian informasi secara verbal dan cenderung satu arah (dosen/guru → siswa) secara ini dapat terstruktur, menggunakan teknologi rendah, dan memungkinkan. Kegiatan ini untuk mengajarkan banyak siswa/ siswa dalam waktu yang relatif singkat.

## **9. Diskusi Kelompok**

Kegiatan pembelajaran yang mendorong siswa untuk berinteraksi dan membantu memahami pendapat yang berbeda yang mungkin muncul selama kegiatan berlangsung. Kegiatan ini juga mendorong siswa untuk menghargai perbedaan pendapat, dapat meningkatkan sifat kritis, komitmen, keterbukaan dan kesabaran selama proses diskusi berlangsung. Siswa dilatih memimpin diskusi secara bergantian sesuai dengan kelompoknya masing-masing yang ditunjuk presentasi.

## **10. Pembicara Tamu**

Kegiatan pembelajaran dengan mendatangkan orang yang bisa melakukan sesuatu yang guru atau dosen tidak bisa lakukan. Ini dapat memberi suasana segar. Guru biologi misalnya bisa mengundang pakar tanaman untuk memberi materi/kuliah pada siswa/mahasiswa untuk lebih memperkuat tingkat penguasaan materi yang dikaji oleh siswa.

## **11. Tulis Berantai**

Metode ini pada dasarnya merupakan kegiatan curah pendapat tetapi dalam bentuk tulisan. Kegiatan tulis berantai ini bisa antar individu dalam kelompok, bisa juga antar kelompok dalam kelas.

## **12. Debat**

Diskusi antara dua belah pihak yang mempunyai pendapat yang berbeda dan bahkan bertentangan terutama berkaitan dengan masalah-masalah yang kontroversial. Metode ini melatih peserta didik untuk trampil mengemukakan ide, menghargai pendapat orang lain serta memaksimalkan pencapaian tujuan/indikator hasil belajar.

## **13. Bermain Peran**

Mahasiswa memainkan peran yang berbeda-beda dalam situasi tertentu dan secara spontan memainkan peran sesuai dengan situasi atau kasus yang diberikan. Melalui kegiatan ini memungkinkan peserta didik untuk melakukan analisis dan memecahkan masalah.

## **14. Simulasi**

Kegiatan pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk mencoba dan melakukan sesuatu pada situasi yang dikondisikan. Contoh: simulasi proses perolehan hasil temuan peserta didik.

## **15. Tugas Proyek**

Kegiatan pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada siswa suatu tugas dalam waktu tertentu secara individu atau kelompok untuk menghasilkan sesuatu produk. Kegiatan yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk merangkum pengetahuan dari berbagai bidang serta secara kritis dan kreatif mengaplikasikannya dalam kehidupan nyata.

## **16. Presentasi**

Kegiatan pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mempresentasikan hasil yang telah dipelajari atau diteliti. Kegiatan ini dapat dilakukan secara individu atau kelompok. Siswa dilatih untuk memiliki kemampuan berkomunikasi dan

mengemukakan pandangan/ide-ide mereka sesuai dengan topik yang diberikan.

### **17. Penilaian Sejawat**

Cara ini merupakan kegiatan untuk saling memberikan penghargaan, dan masukan atas hasil karya teman sendiri. Dalam kegiatan ini hasil karyanya yang dipertukarkan kepada siswa lain untuk dinilai. Setiap siswa atau kelompok akan melakukan penilaian terhadap hasil karya kelompok lain secara obyektif. Siswa ditekankan berlaku jujur dan tidak merugikan pihak lain atau teman yang beda kelompok.

### **18. Bola Salju**

Kegiatan pembelajaran yang memberikan kesempatan individu untuk berpendapat, kemudian dipadukan secara berpasangan, kelompok dan yang terakhir secara klasikal untuk mendapatkan pandangan dari seluruh siswa atau siswa di kelas.

### **19. Tulis Berantai**

Ini pada dasarnya merupakan kegiatan curah pendapat tetapi dalam bentuk tulisan. Kegiatan tulis berantai ini bisa antar individu dalam kelompok, bisa juga antar kelompok dalam kelas. Guru harus membuat aturan yang jelas dan ketat agar siswa tertib dalam mengerjakan tugasnya.

### **20. Kunjung Karya**

Teknik ini sangat efektif dalam pembelajaran PAKEM termasuk dalam memperkuat kerjasama, kreativitas, keterbukaan, dan kejujuran siswa dalam menghargai atau menilai hasil kerja kelompok lain. Teknik ini merupakan kegiatan untuk saling melihat hasil karya orang lain untuk belajar bertanya, memberikan komentar dan saran. Sementara pihak yang dikunjungi menjawab, menanggapi komentar dan saran secara produktif. Dalam kegiatan ini siswa bergerak mengamati hasil karya-karya mereka.

## D. Lingkungan sebagai Sumber & Media Pembelajaran

Lingkungan dapat dikelompokkan atas tiga jenis yaitu; lingkungan fisik, lingkungan sosial dan dan lingkungan budaya. *Pertama*, Lingkungan fisik berkaitan dengan alam atau benda-benda seperti batu, rumah dan sebagainya. *Kedua*, Lingkungan sosial berkaitan dengan kegiatan sosial atau hubungan antar manusia seperti komunikasi, transaksi, dan sebagainya. Kegiatan sosial berkaitan dengan hubungan antar manusia. *Ketiga*, Lingkungan budaya berkaitan dengan hasil-hasil karya manusia atau hubungan antara manusia dengan alam (USAID, 2010).

### 1. Media dan Sumber Belajar

Media dan sumber belajar adalah dua istilah yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya menunjuk ke satu obyek yang sama. Bila obyek tersebut difungsikan maka disebut sebagai media. Sedangkan bendanya sendiri disebut sebagai sumber belajar. Media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dan dapat merangsang, pikiran, perasaan, perhatian, dan kemauan siswa sehingga terjadi proses belajar. Beberapa pendapat berkaitan dengan media, yaitu:

- a. Confucius: "saya dengar dan saya lupa" - "saya lihat maka saya ingat" - "saya kerjakan ternyata saya memahami".
- b. Pestalozzi; "jika anda mengajarkan sapi maka bawalah sapi ke dalam kelas".
- c. Pendapat lain: "sebuah gambar mempunyai arti seribu kata" - asal semua pengetahuan adalah pengamatan yang ditunjang oleh keaktifan seluruh jiwa dan pribadi.

Sebuah rangkuman hasil penelitian tentang perolehan pengalaman berdasarkan alat indra yang digunakan sebagai berikut:

| INDERA    | A. BAUGH | E. DALE | G. WILSON |
|-----------|----------|---------|-----------|
| Melihat   | 90 %     | 75 %    | 82 %      |
| Mendengar | 5 %      | 13 %    | 12 %      |
| Lain-lain | 5 %      | 12 %    | 6 %       |

\*) Sumber USAID, 2010

Bobbie DePorter dan Mike Hernacki (dalam Warsono, 2012) mengemukakan belajar dan hasil capaiannya dapat terjadi dengan cara:

- 10% dari apa yang kita baca
- 20% dari apa yang kita dengar
- 30% dari apa yang kita lihat
- 50% dari apa yang kita lihat dan dengar
- 70% dari apa yang kita katakan
- 90% dari apa yang kita katakan dan kita lakukan.

## 2. Ragam Media

Media dapat di klasifikasi berdasarkan ciri tertentu. Salah satu pengklasifikasian dikemukakan oleh Heinich dkk. (1982) sebagai berikut: (a) media tidak diproyeksikan (*non projected media*), (b) media diproyeksikan (*projected media*), (c) media Audio, (d) media Video, (e) media berbasis komputer, dan (f) multi media kit

Ragam media yang berkaitan dengan lingkungan (fisik, sosial, dan budaya) masuk dalam kalsifikasi media tidak diproyeksikan. Media yang tidak diproyeksikan dibagi dalam 4 golongan yaitu: (a) **Realia**, (b) model, (c) bahan grafis, dan (d) display. **Realia** adalah benda nyata yang digunakan sebagai media atau bahan belajar. Penggunaannya dapat dilakukan dengan menghadirkan secara nyata di kelas, atau observasi di lokasinya. Pada kondisi tertentu media ini dapat dimodifikasi dengan cara mengambil sebagian (membelah) seperti mesin, contoh (*specimen*) dan pameran (*exhibit*) seperti benda bersejarah. **Model**, adalah benda tiga dimensi yang merupakan representasi dari benda sesungguhnya. Biasanya dalam bentuk miniatur. **Bahan Grafis** adalah gambar-gambar atau visual-visual yang penampilannya tidak diproyeksikan, misalnya gambar, grafik, poster dan kartun. **Display** atau bahan pameran, misalnya papan bulletin, papan tulis, dsb.

## 3. Pemanfaatan Benda-benda atau Peristiwa yang Ada di Lingkungan

Salah satu sumber belajar yang sangat efektif digunakan sebagai media pembelajaran adalah benda-benda atau peristiwa-peristiwa yang ada di lingkungan sekitar, namun hal ini belum banyak termanfaatkan oleh guru. Model pembelajaran kontekstual sangat menekankan

pentingnya pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar karena bersentuhan langsung dengan aspek pengetahuan peserta didik. Tentunya untuk dapat memanfaatkan benda-benda yang ada di lingkungan terlebih dahulu merancang pembelajaran sesuai dengan lingkungan sekitar. Selain itu, guru harus mengidentifikasi karakteristik setiap obyek atau peristiwa yang dapat dimanfaatkan dalam pembelajaran. Selanjutnya, dicocokkan karakteristik keberadaannya pada obyek atau peristiwa yang sudah dipilih. Misalnya **batu** maka kita dapat mengidentifikasi karakter yang ada pada batu, misalnya: berat, volume, warna, bentuk, dan sebagainya. Botol dan gelas bekas air minum mineral dapat pula digunakan dalam berbagai bidang studi seperti keterampilan, IPS, dan IPA sesuai karakter dan ciri dari konsep yang akan dipelajari.

Di samping itu, cara-cara pemilihan atau pemanfaatan benda-benda atau peristiwa yang ada di lingkungan dapat dilakukan dengan bertolak dari cara-cara pemilihan media menurut beberapa ahli media. Di sini akan dikemukakan hanya satu cara yaitu berdasar atribut atau kemampuan media untuk memenuhi indikator stimulus yang diberikan.

Pemilihan Media menurut Atribut.\*)

| Atribut       | Media          |        |        |                |                |              |
|---------------|----------------|--------|--------|----------------|----------------|--------------|
|               | Cetak          | Model  | Obyek  | Gambar Grafis  | Video          | Audio        |
| Warna         | Ya             | Ya     | Ya     | Ya             | Ya             | -            |
| Tiga-Dimensi  | -              | Ya     | Ya     | -              | -              | -            |
| Gerak         | -              | Ya     | Ya     | -              | Ya             | -            |
| Kontrol       | Siswa          | Siswa  | Siswa  | Dosen          | Alat           | Alat (Siswa) |
| Pilihan Bebas | Tinggi         | -      | -      | Sedang         | Rendah         | Sedang       |
| Sensoris      | Visual         | Visual | Visual | Visual         | Audio Visual   | Audio        |
| Simbol        | Ikonik Digital | Ikonik | Ikonik | Ikonik Digital | Ikonik Digital | Digital      |

\*) Miarso (1986)

## DAFTAR RUJUKAN

- Arsyad, Azhar. 2006. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Degeng, I Nyoman S. 1999. *Media Pembelajaran*. Pelatihan Tenaga Pengajar. Malang: Universitas Negeri Malang
- Dunn, KJ Dunn – (1978) *Teaching students through their individual learning styles: A practical approach*. - Reston Pub. Co.
- Gulo, W. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo
- Heinich, Robert dkk. 1982. *Instructional Media and The Technologies of Instruction*. New York: John Wiley & Sons
- Joni, T. Rakaa (1980). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: P3G
- Joni, T. Rakaa (1980). *Cara Belajar Siswa Aktif: Wawasan Kependidikan dan Pembaharuan Pendidikan Guru*. Malang: IKIP Malang.
- Latuheru, John. 1988. *Media Pembelajaran: Dalam Proses Belajar Mengajar Masa Kini*. Jakarta: P2LPTK.
- Lavie & Lentz.1982. *Teaching and Media*. Englewood Cliffs: Prentice hall Inc
- Miarso, Yusufhadi, dkk. 1986. *Teknologi Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali
- Rusman. 2010. *Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Slamet. 2007. *Lesson Study (Makalah)*. LPMP-Jawa Barat.
- Sadiman, Arif. 1986. *Media Pendidikan (Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sanjaya, Wina (2006). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group.
- Setyosari, Punaji dan Sihkabuden. 2005. *Media Pembelajaran*. Malang: Elang Mas
- Sudjana & Rivai. 1991. *Media Pembelajaran (Pembuatannya dan Penggunaannya)*. Bandung: Rosdakarya.
- Warsono & Hariyanto. 2012. *Pembelajaran Aktif; Teori dan Asesmen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

## BAB X

# PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU MENGELOLA PENILAIAN BERBASIS KELAS

### A. Pengertian

Salah satu kompetensi yang harus diimplementasikan pengawas/supervisor dalam pembinaan guru adalah kompetensi penilaian. Peran pengawas sebagai gurunya guru yakni membimbing dan memfasilitasi meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang proses penilaian otentik dan berbasis kelas di kalangan guru. Realitas menunjukkan masih banyak guru yang kurang kompeten dan bahkan tidak melaksanakan penilaian berbasis kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

Penilaian merupakan bagian penting dalam proses pembelajaran. Penilaian dilakukan untuk melihat sejauhmana proses pembelajaran yang berlangsung telah mencapai tujuan/indikator yang telah ditetapkan. Penilaian hendaknya dapat melihat dan menampilkan profil anak secara utuh mencakup ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik. Namun, kenyataan di lapangan, proses penilaian pembelajaran masih dominan berada pada ranah kognitif, sehingga pencapaian kompetensi yang menyentuh aspek afektif dan psikomotor masih belum dikembangkan. Jika dikaitkan dengan aspek kecerdasan peserta didik proses penilaian masih dominan mengukur kecerdasan intelektual saja, sedangkan ranah kecerdasan emosional dan spiritual yang sangat mempengaruhi karakter peserta didik justru porsi penilaiannya sangat rendah. Untuk dapat mewujudkan pendidikan karakter yang menjadi prioritas kementerian pendidikan nasional saat ini, maka ranah kecerdasan emosional dan spiritual harus mendapat perhatian yang serius dalam proses penilaian.

Penilaian kelas merupakan suatu kegiatan guru yang terkait dengan pengambilan keputusan tentang pencapaian kompetensi atau hasil belajar siswa yang mengikuti proses pembelajaran tertentu. Untuk



itu, diperlukan data sebagai dasar pengambilan keputusan berupa dokumen atau portofolio. Keputusan tersebut berhubungan dengan sudah atau belum berhasilnya siswa dalam mencapai suatu kompetensi setiap materi yang diajarkan.

Proses penilaian memerlukan pengumpulan bukti (asesmen) yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan serta digunakan untuk menilai kompetensi siswa.

Asesmen berfungsi sebagai pemandu menuju pada perbaikan pembelajaran terus menerus. Olehnya itu, pelaksanaan asesmen harus memenuhi prinsip-prinsip berikut:

1. Berfokus pada perbaikan, bukan pertimbangan
2. Berfokus pada kinerja, bukan yang mengerjakan (performer)
3. Suatu proses yang dapat memperbaiki setiap tataran kinerja siswa
4. Umpan baliknya bergantung pada kedua belah pihak, baik kepada penilai maupun kepada siswa yang dinilai
5. Perbaikan yang dilandasi oleh umpan balik dari asesmen adalah lebih efektif jika siswa yang dinilai memerlukan penilaian tersebut
6. Memerlukan kesepakatan mengenai kriteria penilaian
7. Memerlukan analisis dari hasil observasi
8. Umpan balik asesmen hanya diterima jika ada saling percaya dan saling menghargai antara asesor dan siswa yang dinilai
9. Hanya digunakan jika ada kesempatan yang baik bagi adanya perbaikan
10. Hanya efektif jika siswa yang dinilai menggunakan umpan balik dari penilai (Steven Beyerlein dalam Warsono, 2012).

Perbedaan antara asesmen dan evaluasi menurut Baehr (dalam Warsono, 2012) adalah:

| No | Asesmen                                      | Evaluasi                                    |
|----|--|---|
| 1  | Fokus pada luaran yang diinginkan oleh siswa | Fokus pada luaran yang diinginkan oleh guru |
| 2  | Diperlukan, diminta oleh siswa               | Diperlukan, diminta oleh evaluator          |
| 3  | Berfokus pada pertumbuhan                    | Berfokus pada kualitas                      |
| 4  | Tidak memiliki konsekuensi                   | Sering mengandung                           |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | konsekuensi  |
| 5 | Tidak membandingkan kualitas  | Sering membandingkan kualitas                              |
| 6 | Memiliki standar kualitas yang dikembangkan oleh para siswa bekerja sama dengan penilai | Memiliki standar kualitas yang dikembangkan oleh evaluator |

Di dalam Pedoman Pembelajaran Aktif Di Sekolah (USAID, 2010) dikemukakan proses pengumpulan bukti penilaian portofolio mencakup:

- Memberikan kesempatan kepada siswa untuk mendemonstrasikan kompetensinya.
- Mengumpulkan dan mencatat bukti-bukti demonstrasi kompetensi-kompetensi siswa.
- Menggunakan bukti-bukti untuk membuat penilaian secara menyeluruh demonstrasi/kinerja siswa dalam kompetensi-kompetensi tersebut.

Asesmen memberikan umpan balik untuk: (1) kemajuan belajar siswa untuk siswa, orang tua, dan guru, (2) membantu guru untuk membuat keputusan-keputusan mengenai kebutuhan-kebutuhan siswa, dan pedoman perencanaan program pembelajaran, (3) asesmen harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari program pembelajaran.

Untuk itu, guru perlu memperhatikan bukti-bukti belajar dari kegiatan sehari-hari yang dilakukan para siswa. Bukti-bukti ini menunjukkan apa yang sudah diketahui siswa, dan apa yang masih perlu mereka ketahui. Cara penilaian berbasis kelas untuk mengumpulkan bukti (asesmen) belajar siswa, dibagi ke dalam dua jenis yaitu tes dan non tes.

## B. Model-model Penilaian

Model-model penilaian dapat dilakukan melalui tes dan non tes. Tes digunakan untuk mengetahui dan mendiagnosis: (a) kekuatan dan kelemahan siswa, (b) menilai kemampuan kognitif, (c) sebagai bukti atas

kemampuan yang telah dicapai dan, (d) sebagai monitoring standar pendidikan. Sedangkan model nontes digunakan untuk mengetahui keterampilan, kinerja dan sikap siswa. Teknik penilaian non tes berupa: (a) penilaian kinerja, (b) penilaian sikap, (c) penilaian proyek, (d) penilaian produk, (e) penggunaan portofolio, dan (f) penilaian diri.

## 1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui kinerja setiap siswa melalui pengamatan terhadap aktivitas yang dilakukan dalam pembelajaran. Penilaian kinerja ini cocok digunakan untuk menilai ketercapaian kompetensi yang menuntut peserta didik menunjukkan prestasinya. Unjuk kerja yang dapat diamati seperti: bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/deklamasi, menggunakan peralatan laboratorium, dan mengoperasikan suatu alat.

### a. Daftar Cek

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan daftar cek (*ya-tidak*). Pada penilaian unjuk kerja yang menggunakan daftar cek, peserta didik mendapat nilai jika kinerjanya dapat diamati oleh penilai. Jika tidak dapat diamati, peserta didik tidak memperoleh nilai. Kelemahan cara ini adalah penilai hanya mempunyai dua pilihan mutlak, misalnya benar-salah, dapat diamati-tidak dapat diamati.

### b. Skala Rentang

Penilaian ini menggunakan skala rentang sehingga memungkinkan penilai memberi nilai tengah terhadap penguasaan kompetensi tertentu. Skala rentang tersebut, misalnya, *sangat baik-baik- agak baik-tidak baik*.

Penilaian sebaiknya dilakukan oleh lebih dari satu penilai agar faktor subjektivitas dapat diperkecil dan hasil penilaian lebih akurat. Contoh penilaian skala rentang sebagai berikut:

| No | Kompetensi  | Kriteria        |          |               |                |
|----|-------------|-----------------|----------|---------------|----------------|
|    |             | Sangat kompeten | Kompeten | Agak Kompeten | Tidak Kompeten |
| 1  | Paedagogik  |                 |          |               |                |
| 2  | Kepribadian |                 |          |               |                |
| 3  | Sosial      |                 |          |               |                |
| 4  | Profesional |                 |          |               |                |

## 2. Penilaian Produk

Penilaian produk adalah penilaian terhadap keterampilan dalam membuat suatu produk dan kualitas hasilnya. Penilaian produk dilakukan mulai dari tahap proses sampai tahap produk (hasil)nya. Penilaian produk meliputi penilaian terhadap kemampuan peserta didik membuat produk-produk teknologi dan seni, seperti: makanan, pakaian, hasil karya seni (patung, lukisan, gambar), barang-barang terbuat dari kayu, keramik, plastik, dan logam.

Pengembangan produk mencakup 3 (tiga) tahap dan dalam setiap tahapan perlu diadakan penilaian yaitu:

- Tahap persiapan, meliputi: menilai kemampuan peserta didik merencanakan, menggali, dan mengembangkan gagasan, dan mendesain produk.
- Tahap pembuatan (produk), meliputi: menilai kemampuan peserta didik menyeleksi dan menggunakan bahan, alat, dan teknik.
- Tahap penilaian, meliputi: menilai kemampuan peserta didik membuat produk sesuai kegunaannya dan memenuhi kriteria keindahan.

Penilaian produk biasanya menggunakan cara holistik atau analitik. Cara holistik, yaitu berdasarkan kesan keseluruhan dari produk, biasanya dilakukan pada tahap appraisal. Sedangkan cara analitik, yaitu berdasarkan aspek-aspek produk, biasanya dilakukan terhadap semua kriteria yang terdapat pada semua tahap proses pengembangan.

## Contoh Format Penilaian Produk

Nama Siswa:

Kelas:

| No            | Aspek yang Dinilai          | Nilai |   |   |   |
|---------------|-----------------------------|-------|---|---|---|
|               |                             | 1     | 2 | 3 | 4 |
| 1             | Keaslian Ide                |       |   |   |   |
| 2             | Pengetahuan yang mendukung  |       |   |   |   |
| 3             | Alat & bahan yang digunakan |       |   |   |   |
| 4             | Cara Pembuatan              |       |   |   |   |
| 5             | Penampilan Produk           |       |   |   |   |
| 6             | Manfaat Produk              |       |   |   |   |
| Jumlah        |                             |       |   |   |   |
| Skor Maksimum |                             | 24    |   |   |   |

\*) adaptasi dari USAID 2010

Catatan:

Kolom nilai diisi dengan angka yang sesuai:

1 = kurang

2 = sedang

3 = baik

4 = amat baik

### 3. Penilaian Proyek

Penilaian proyek merupakan kegiatan penilaian terhadap suatu tugas yang harus diselesaikan dalam periode/waktu tertentu. Tugas tersebut berupa suatu investigasi sejak dari perencanaan, pengumpulan data, pengorganisasian, pengolahan dan penyajian data.

Penilaian proyek dapat digunakan untuk: (a) mengetahui pemahaman dan pengetahuan dalam bidang tertentu, (b) mengetahui kemampuan siswa mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam penyelidikan tertentu, dan (c) mengetahui kemampuan siswa menginformasikan subyek tertentu secara jelas. Penilaian proyek perlu mempertimbangkan 3 (tiga) hal yaitu: (a) kemampuan pengelolaan siswa, (b) relevansi dengan mata pelajaran dan indikator pembelajaran, (c) keaslian produk.

### C. Teknik Penilaian Proyek

Teknik ini dapat dilakukan mulai perencanaan, proses selama pengerjaan tugas, dan terhadap hasil akhir proyek. Dengan demikian guru perlu menetapkan hal-hal atau tahapan yang perlu dinilai, seperti penyusunan disain, pengumpulan data, analisis data, kemudian menyiapkan laporan tertulis. Laporan tugas atau hasil penelitiannya juga dapat disajikan dalam bentuk poster. Pelaksanaan penilaian ini dapat menggunakan alat/instrumen penilaian berupa daftar cek (checklist) ataupun skala rentang (rating scale)

Beberapa contoh kegiatan peserta didik dalam penilaian proyek:

- a. penelitian sederhana tentang air di rumah;
- b. Penelitian sederhana tentang perkembangan harga sembako.

#### Format Penilaian Proyek

Nama Siswa/Kelompok Siswa:

Kelas:

| No            | Aspek yang Dinilai         | Nilai |   |   |   |
|---------------|----------------------------|-------|---|---|---|
|               |                            | 1     | 2 | 3 | 4 |
| 1             | Alasan Pemilihan Proyek    |       |   |   |   |
| 2             | Pengetahuan yang mendukung |       |   |   |   |
| 3             | Rancangan Kegiatan         |       |   |   |   |
| 4             | Proses Kegiatan            |       |   |   |   |
| 5             | Penulisan Hasil Kegiatan   |       |   |   |   |
| 6             | Komunikasi Hasil Kegiatan  |       |   |   |   |
| Jumlah        |                            |       |   |   |   |
| Skor Maksimum |                            | 24    |   |   |   |

\*) USAID 2010

Catatan:

Kolom nilai diisi dengan angka yang sesuai:

1 = kurang

2 = sedang

3 = baik

4 = amat baik

## **D. Portofolio**

Penilaian portofolio merupakan penilaian berkelanjutan yang didasarkan pada kumpulan informasi yang menunjukkan perkembangan kemampuan peserta didik dalam satu periode tertentu. Informasi perkembangan peserta didik tersebut dapat berupa karya peserta didik (hasil pekerjaan) dari proses pembelajaran yang dianggap terbaik oleh peserta didiknya, hasil tes (bukan nilai), piagam penghargaan atau bentuk informasi lain yang terkait dengan kompetensi tertentu dalam satu mata pelajaran. Berdasarkan informasi perkembangan tersebut, guru dan peserta didik sendiri dapat menilai perkembangan kemampuan peserta didik dan terus melakukan perbaikan. Dengan demikian, portofolio dapat memperlihatkan perkembangan kemajuan belajar peserta didik melalui karya peserta didik, antara lain: karangan, puisi, surat, komposisi, dan musik.

### **Teknik Penilaian Portofolio**

Langkah-langkah penerapan teknik penilaian portofolio sebagai berikut:

- Jelaskan kepada peserta didik maksud penggunaan portofolio, yaitu tidak semata-mata merupakan kumpulan hasil kerja peserta didik yang digunakan oleh guru untuk penilaian, tetapi digunakan juga oleh peserta didik sendiri. Dengan melihat portofolionya peserta didik dapat mengetahui kemampuan, keterampilan, dan minatnya. Proses ini tidak akan terjadi secara spontan, tetapi membutuhkan waktu bagi peserta didik untuk belajar meyakini hasil penilaian mereka sendiri.
- Tentukan bersama peserta didik sampel-sampel portofolio apa saja yang akan dibuat. Portofolio antara peserta didik yang satu dan yang lain bisa sama bisa berbeda. Misalnya, untuk kemampuan menulis peserta didik mengumpulkan karangan-karangannya. Sedangkan untuk kemampuan menggambar, peserta didik mengumpulkan gambar-gambar buatannya.

- Kumpulkan dan simpanlah karya-karya tiap peserta didik dalam satu map atau folder.
- Berilah tanggal pembuatan pada setiap bahan informasi perkembangan peserta didik sehingga dapat terlihat perbedaan kualitas dari waktu ke waktu.
- Tentukan kriteria penilaian sampel-sampel portofolio peserta didik beserta pembobotannya bersama para peserta didik agar dicapai kesepakatan. Diskusikan dengan para peserta didik bagaimana menilai kualitas karya mereka. Contoh; untuk kemampuan menulis karangan, kriteria penilaiannya misalnya: penggunaan tata bahasa, pemilihan kosa-kata, kelengkapan gagasan, dan sistematika penulisan. Sebaiknya kriteria penilaian suatu karya dibahas dan disepakati bersama peserta didik sebelum peserta didik membuat karya tersebut. Dengan demikian, peserta didik mengetahui harapan (standar) guru dan berusaha mencapai harapan atau standar itu.
- Mintalah peserta didik menilai karyanya secara berkesinambungan. Guru dapat membimbing peserta didik tentang bagaimana cara menilai dengan memberi keterangan tentang kelebihan atau kekurangan karya tersebut dan bagaimana cara memperbaikinya. Hal ini dapat dilakukan pada saat membahas portofolio.
- Setelah suatu karya dinilai dan ternyata nilainya belum memuaskan, kepada peserta didik dapat diberi kesempatan untuk memperbaiki lagi. Namun, antara peserta didik dan guru perlu dibuat “kontrak” atau perjanjian mengenai jangka waktu perbaikan, misalnya setelah dua minggu karya yang telah diperbaiki harus diserahkan kepada guru.
- Bila perlu, jadwalkan pertemuan untuk membahas portofolio dengan orang tua peserta didik untuk diberi penjelasan tentang tujuan portofolio agar mereka dapat membantu dan memotivasi anaknya (USAID, 2010; Majid, 2013).



### Contoh Format Penilaian Portofolio

| No | Nama  | Karya Portofolio |                  |                    |      | Rerata Nilai | Keterangan |
|----|-------|------------------|------------------|--------------------|------|--------------|------------|
|    |       | Puisi            | Rumus Matematika | Laporan eksperimen | Peta |              |            |
| 1. | Amir  |                  |                  |                    |      |              |            |
| 2. | Amin  |                  |                  |                    |      |              |            |
| 3. | Ansar |                  |                  |                    |      |              |            |
| 4. | Anwar |                  |                  |                    |      |              |            |
| 5. | ..... |                  |                  |                    |      |              |            |

Catatan:

Kolom karya portofolio diisi dengan angka yang sesuai:

1 = sangat kurang

2 = kurang

3 = sedang

4 = baik

5 = amat baik

### E. Penilaian Sikap

Sikap berangkat dari perasaan (suka atau tidak suka) yang terkait dengan kecenderungan bertindak seseorang dalam merespon sesuatu/objek. Sikap juga sebagai ekspresi dari nilai-nilai atau pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang. Sikap dapat dibentuk untuk terjadinya perilaku atau tindakan yang diinginkan.

Sikap terdiri dari tiga komponen, yakni: komponen afektif, komponen kognitif, dan komponen konatif (USAID, 2010). Komponen afektif adalah perasaan yang dimiliki oleh seseorang atau penilaiannya terhadap sesuatu objek. Komponen kognitif adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang mengenai objek. Adapun komponen konatif adalah kecenderungan untuk berperilaku atau berbuat dengan cara-cara tertentu berkenaan dengan kehadiran objek sikap.

Secara umum, objek sikap yang perlu dinilai dalam proses pembelajaran berbagai mata pelajaran adalah sebagai berikut.

- Sikap terhadap materi pelajaran.
- Sikap terhadap guru/pengajar.
- Sikap terhadap proses pembelajaran.
- Sikap berkaitan dengan nilai-nilai atau norma-norma tertentu berhubungan dengan suatu materi pelajaran.
- Sikap berhubungan dengan kompetensi afektif lintas kurikulum yang relevan dengan mata pelajaran (USAID, 2010).

Penilaian sikap dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (a) observasi perilaku, (b) pertanyaan langsung, dan (c) laporan pribadi. Secara ringkas ketiga teknik ini dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Observasi perilaku**

Perilaku seseorang pada umumnya menunjukkan kecenderungan seseorang dalam sesuatu hal. Misalnya orang yang biasa bermain bola maka dapat dipahami kecenderungannya yang senang pada bola. Oleh karena itu, guru dapat melakukan observasi terhadap peserta didik yang dibinanya. Hasil observasi dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam pembinaan. Observasi perilaku di sekolah dapat dilakukan dengan menggunakan buku catatan khusus tentang kejadian-kejadian berkaitan dengan peserta didik selama di sekolah. Buku catatan bermanfaat untuk merekam dan menilai perilaku peserta didik secara keseluruhan. Selain itu, observasi perilaku dapat juga menggunakan daftar cek (*Checklist*) yang memuat perilaku-perilaku tertentu yang diharapkan muncul dari peserta didik pada umumnya.

#### **b. Pertanyaan Langsung**

Perilaku dapat juga dilakukan dengan menanyakan secara langsung tentang sikap siswa berkaitan dengan sesuatu hal. Misalnya, bagaimana tanggapan peserta didik tentang kebijakan baru tentang "Peningkatan Ketertiban Sekolah". Berdasarkan jawaban dan reaksi lain yang tampil dalam memberi jawaban dapat dipahami sikap peserta didik.

### c. Laporan Pribadi

Peserta didik diminta membuat ulasan yang berisi pandangan atau tanggapannya tentang suatu masalah, keadaan, atau hal yang menjadi objek sikap. Misalnya, peserta didik diminta menulis pandangannya tawuran antar kampung, dan antar siswa, maraknya siswa memakai narkoba. Dari ulasan yang dibuat tersebut siswa dapat dipahami kecenderungan sikapnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- BSNP,2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar dan menengah*. Jakarta: BSNP
- Haysom, dkk.1974. *Innovation in Teacher Education*. London: Mc Graw Hill Compeny (UK) Limited
- Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morrson Gr, at all. 2007. *Designing effective instruction*. Oklahoma: Jong Wiley & Son , Inc
- Nurhadi, dkk. 2004. *Pembelajaran kontekstual*. Malang: Universitas negeri Malang
- Silberman, Melvin L.2006. *Active Learning*. Booston: Allyn and Bacon
- Smith, PL & Ragan. 2005. *Instructional design*. Oklahoma: Jong Wiley & Son, Inc
- USAID DBE2, 2010. *Pembelajaran Aktif di Sekolah*.
- Warsono & Hariyanto. 2012. *Pembelajaran Aktif; Teori dan Asesmen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

## **BAB XI**

# **PENGUATAN KARAKTER GURU BERBASIS ESQ**

### **A. Pengertian**

Kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial merupakan aspek penting yang harus dikuasai oleh guru untuk memperkuat implementasi kompetensi profesional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 dan UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi tersebut berkaitan erat dengan karakter guru yang harus dimiliki. Oleh karena itu, peran pengawas dalam pengembangan karakter guru merupakan salah satu aspek penting. Pengembangan karakter guru sudah menjadi tugas dan fungsi utama pengawas sebagai mana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas. Baik tidaknya karakter guru sangat tergantung pada sejauhmana mereka mengembangkan dan mensinergikan potensi keserdasannya, baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual.

Karakter diartikan sebagai sikap dan kepribadian seseorang yang diyakininya baik dan berwujud dalam tingkah lakunya sebagai pribadi maupun sebagai warga masyarakat sehingga menjadikannya mempunyai reputasi sebagai orang baik (Prayitno, 2010). Sedangkan karakter guru dimaknai sebagai sifat pribadi yang relatif stabil pada diri guru yang menjadi landasan bagi penampilan perilaku dalam standar nilai dan norma yang tinggi untuk memperkuat kompetensi dalam proses pembelajaran.

Sebagai profesi, guru berkewajiban mengembangkan karakter dirinya secara optimal agar dapat digugu dan ditiru oleh peserta didiknya. Guru yang memiliki karakter yang baik sudah tentu dapat menata dan mengembangkan karakter peserta didik sebagaimana diamanatkan dalam UU nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sebaliknya, bagi guru yang kurang baik karakternya akan sulit pula mengembangkan karakter peserta didiknya. Pendidikan karakter dapat efektif dengan melalui keteladanan guru dan kepala sekolah. Dalam kondisi seperti ini, maka peran pengawas (supervisor) sebagai '*gurunya guru*' sangat strategis dengan tugas utama meningkatkan profesionalisme guru dan staf.

Posisi guru di Indonesia sebagian besar berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan sebagian lagi status sebagai guru tidak tetap (non PNS) yang tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar. Guru hendaknya memiliki karakter tangguh, karena sosok guru senantiasa menjadi miniatur perilaku yang dijadikan contoh/teladan bagi siswanya. Setiap guru berkewajiban menjalankan tugasnya sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian disebutkan aturan-aturan yang harus diikuti agar memiliki karakter dalam menjalankan tugas antara lain:

- Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.
- Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
- Wajib menyimpan rahasia jabatan.
- Wajib bekerja secara jujur, tertib, cermat, dan bersemangat.

Selain ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, setiap guru harus pula memiliki karakter baik yang bersifat intrapersonal maupun karakter yang bersifat interpersonal untuk memperkuat kompetensi profesionalnya sehingga peserta didik mampu mengembangkan potensinya secara optimal.

## **B. Jenis-jenis Karakter Guru**

Karakter yang bersifat intrapersonal mencakup:

1. *Transforming Character* (mampu mentransfer karakter pada siswa).
2. *Transforming Beliefs* (mampu mentransfer/menanamkan kepercayaan diri pada siswanya).

3. *Change management* (mampu mengelola dan mengantisipasi perubahan).
4. *Stress management* (mampu mengelola stres kerja).
5. *Time management* (mengelola waktu dengan konsisten).
6. *Creative thinking processes* (mampu mengembangkan proses berpikir kreatif bagi diri dan peserta didiknya).
7. *Goal setting & life purpose* (menanamkan pentingnya memiliki tujuan hidup/cita-cita).
8. *Accelerated learning techniques* (memiliki teknik belajar secara cepat).

Karakter yang harus dikembangkan guru berkaitan dengan interpersonal yaitu:

1. *Communication skills* (keterampilan membangun komunikasi/interaksi dengan siswa dan warga sekolah).
2. *Relationship building* (membangun relasi dengan stakeholder sekolah).
3. *Motivation skills* (keterampilan memotivasi siswa).
4. *Leadership skills* (memiliki keterampilan dalam memimpin kelas).
5. *Self-marketing skills* (keterampilan mengaktualisasikan diri atau mempublikasikan potensi diri).
6. *Negotiation skills* (terampil bernegosiasi).
7. *Presentation skills* (terampil dalam menyajikan materi).
8. *Public speaking skills* (terampil berbicara atau sebagai orator).

Hasil penelitian Beberapa Negara Eropa dan USA tentang aspek-aspek pendidikan karakter dikemukakan 23 karakter yang penting diimplementasikan termasuk guru, yaitu:

1. Inisiatif
2. Integritas
3. Berfikir kritis
4. Kemauan belajar
5. Komitmen
6. Motivasi
7. Bersemangat
8. Dapat diandalkan
9. Komunikasi lisan
10. Kreatif
11. Kemampuan analitis

12. Dapat mengatasi stres
13. Manajemen diri
14. Dapat menyelesaikan persoalan
15. Dapat meringkas
16. Kooperatif
17. Fleksibel
18. Kerja sama dalam tim
19. Mandiri
20. Mendengarkan
21. Tangguh
22. Berargumentasi logis
23. Manajemen waktu

Sedangkan hasil penelitian dari 1700 pemimpin perusahaan Top di dunia mengemukakan beberapa karakter yang dikembangkan di perusahaannya sehingga mengalami kesuksesan yang gemilang. Tentunya karakter ini dapat pula dikembangkan dalam diri pribadi guru dan mentransfernya kepada peserta didiknya. Karakter tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Jujur
2. Bisa dipercaya
3. Disiplin dan tepat waktu
4. Bisa menyesuaikan diri
5. Bisa bekerja sama dengan atasan
6. Bisa menerima & menjalankan kewajiban
7. Mempunyai motivasi kuat untuk sukses
8. Berpikir bahwa dirinya berharga
9. Bisa berkomunikasi & mendengarkan secara positif
10. Bisa bekerja mandiri dengan supervisi minimal
11. Mampu mengatasi masalah pribadi & profesi
12. Mempunyai kemampuan dasar (kecerdasan)
13. Bisa membaca dengan pemahaman yang memadai
14. Mengerti dasar-dasar matematika (berhitung)

### C. Meneladani Malaikat dan Nabi Muhammad

Mengacu pada jenis-jenis karakter yang telah dikemukakan tersebut dapat ditegaskan bahwa sebagian besar karakter yang diterapkan oleh orang-orang sukses berkaitan dengan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (ESQ). Hal ini menjadi inspirasi penting bagi guru dalam mendidik siswa-siswanya agar tidak saja memperkuat kecerdasan intelektual semata, melainkan berupaya semaksimal mungkin membangun sinergi kecerdasan siswa. Dengan demikian output pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia berkarakter tangguh sesuai amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

#### Meneladani Karakter Malaikat dan Nabi Muhammad SAW

Karakter guru dapat diperkuat pula dengan meneladani sifat Malaikat dan kepribadian Nabi Muhammad SAW. Malaikat adalah contoh bagi manusia tentang integritas sesungguhnya agar menghasilkan kepercayaan yang tinggi. Keteladanan yang bisa dicontoh guru dari Malaikat antara lain: (1) teguh menjaga kepercayaan dari Allah Swt, (2) memiliki loyalitas, dan (3) memiliki integritas yang sangat tinggi (Ginanjar, 2001).

Malaikat sangat dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintahnya dengan sebaik-baiknya dengan prinsip hanya mengabdikan kepada-Nya. Malaikat memiliki kesetiaan yang tiada tara atas tugasnya dan bekerja tanpa mengenal lelah serta disiplin menjalankan amanah hingga tuntas.

Loyalitas dan integritas merupakan dua kata yang tidak bisa dipisahkan. *Loyalitas* adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut untuk menjalankan tugas sebagai guru, sedangkan *integritas* adalah sikap jujur dan dapat dipercaya. Integritas muncul dari kesadaran tinggi yang bersumber dari hati nurani seorang guru. Integritas tidak berbohong dan tidak memerlukan pujian dari orang lain melainkan hanya menginginkan pengakuan dari Allah Swt. Hal ini dipertegas oleh Allah sebagai mana firmanNya Q.S. Qaaf 50:18 yang artinya: “*Setiap kata yang guru ucapkan, tentulah disampingnya ada penjaga (Malaikat) yang siap mencatat*”. Sedangkan di dalam Q.S. Al-An’am 6:59 Allah Swt



menjelaskan: *“Dan pada-Nya kunci-kunci segala yang ghoib. Tiada yang mengetahuinya selain Allah... Tiada daun yang jatuh yang tidak diketahui-Nya dan tiada biji dalam kegelapan bumi, sesuatu yang segar ataupun sesuatu yang kering semua tertulis dalam Kitab yang terang”*.

Komitmen merupakan kata yang mudah diucapkan tetapi sangat sulit diwujudkan. Komitmen adalah sebuah janji yang diungkapkan, namun menepati janji merupakan sebuah langkah untuk meraih kepercayaan. Setiap guru telah mengungkapkan janji setia untuk menjalankan tugas dengan komitmen dan kesetiaan yang tinggi sebagaimana tertuang dalam *“Sapta Prasetia Korpri”* yang dibacakan setiap bulan. Guru juga terkadang berjanji kepada siswanya yang terkadang disengaja atau tidak sering tidak dijalankan. Meskipun hanya janji kecil, sesungguhnya sangat berpengaruh pada kredibilitas guru. Tidak menepati janji adalah suatu sikap yang mematikan kredibilitas. Oleh karena itu, janganlah berjanji jika tidak bisa ditepati. Saat guru berjanji, sesungguhnya dia menarik energi orang lain secara besar-besaran yang disebut harapan. Ketika energi itu tidak dikembalikan ke sumbernya dengan menepati janji akan menimbulkan reaksi ketidakpercayaan. Allah Swt berfirman dalam Q.S. Al-Faat 48:10: *“Sungguh orang-orang yang berjanji setia kepadamu, tiada lain dari berjanji setia kepada Allah. Allah meletakkan tangan-Nya di atas tangan mereka, tapi barangsiapa melanggar janji, tiada lain dari melanggar janji terhadap dirinya sendiri. Dan barangsiapa menepati janji yang dijanjikannya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang berlimpah”*.

Keteladanan Rasulullah harus pula dipatirkan dalam hati sanubari seorang guru profesional dan berkarakter tangguh. Rasulullah tampil sebagai sosok guru yang sangat sukses dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan karakter kepada keluarga dan umatnya. Nabi Muhammad dengan sosok karakter yang amanah, tablig, siddiq dan fathonah telah mendapat pengakuan sebagai pemimpin dan pendidik paling berpengaruh di bumi. Di dalam Q.S. Al-Ahzab 33:21 dikemukakan: *“Sungguh, pada diri Rasulullah kamu dapatkan suri teladan yang baik bagi orang-orang yang mengharap rahmat dari Allah, dan keselamatan pada hari akhir, serta banyak mengingat Allah”*. Michael Hart (dalam Ginanjar, 2001) menempatkan Nabi Muhammad sebagai peringkat pertama dari 100 tokoh berpengaruh di dunia dengan beberapa yang pertimbangan

bahwa Muhammad satu-satunya manusia dalam sejarah berhasil meraih sukses luar biasa, baik dilihat dari ukuran agama maupun ruang lingkup dunianya.

Buku Sejarah Hidup Muhammad yang ditulis Haekal dinyatakan: *“yang membuat Muhammad sukses adalah karena keteladanan yang memukau, hak setiap orang ditunaikannya, perhatiannya kepada orang yang lemah, yatim piatu, orang sengsara dan miskin, adalah pandangan seorang bapak yang penuh kasih sayang dan lemah lembut”*. Hal ini pula yang diharapkan dari guru untuk mentransfer karakter kepada peserta didiknya.

#### **D. Implementasi Asmaul Husna dalam Pendidikan Karakter**

Manusia yang ditunjuk oleh Allah Swt. sebagai kholifah atau pemimpin di muka bumi ini dapat mengembangkan karakternya dengan mengamalkan “Al-Asmaul Husna” (99 Asma Allah). Sebagai khalifah, manusia diberi amanah oleh Allah Tuhan YME untuk mengimplementasikan sifat-sifat Allah dalam mengelola bumi dan dalam menjalin hubungan dengan sesama manusia. Khusus guru terdapat beberapa Al-Asmaul Husna atau sifat-sifat Allah yang dapat dikembangkan menjadi karakter sebagai pendidik antara lain sebagai berikut:

1. Ar-Rahman (memiliki sifat mengasihi)
2. Ar-Rahim (menanamkan sifat kasih sayang)
3. Al-Malik (mampu menguasai atau mengelola emosi diri)
4. Al-Quddus (suci dalam berpikir dan bertindak)
5. Al-Mutakabbir (memiliki kebesaran jiwa)
6. Al-Ghaffar (mudah memaafkan kesalahan siswanya)
7. Al-Alim (selalu belajar dan mengembangkan ilmu)
8. Al-Muiz (selalu dihormati)
9. Al-Saami’ (empati atau mendengarkan dan memahami siswanya)
10. Al-Basyiir (memperhatikan dan peduli orang lain)
11. Al-Hakim (mudah mengambil keputusan)
12. Al-Adl (berlaku adil terhadap semua siswa)
13. Al-Lathiif (bersikap lemah lembut dan memahami perasaan)
14. Al-Khaabir (selalu berhati-hati dalam bertindak)
15. Al-Haliim (penyantun dan lemah lembut)

16. Al-Ghofuur (mudah memaafkan siswa dan teman sejawat)
17. As-Syakuur (selalu berterima kasih sama orang lain)
18. Al-Kabiir (memiliki kebesaran jiwa)
19. Al-Hasiib (teliti dalam menjalankan tugas)
20. Al-Jaliil (memiliki kepribadian yang luhur)
21. Ar-Raqiib (selalu mengawasi siswanya)
22. Al-Waasi' (memiliki wawasan yang luas)
23. Al-Hakiim (bijaksana dalam bertindak)
24. Al-Waduud (simpatik)
25. Al-Baa'its (selalu membangkitkan semangat orang lain atau siswa)
26. Al-Wakiil (bertanggung jawab)
27. Al-Qawiyy (memiliki kekuatan dan semangat tinggi)
28. Al-Matiin (teguh dan konsisten)
29. Al-Mubdi (selalu berinisiatif)
30. Al-Qayyuum (bersikap mandiri)
31. Al-Wajjid (inovatif)
32. Al-Waliy (mendidik orang lain)
33. Al-Afuww (pemaaf)
34. Al-Jaami (berkolaborasi dan bersatu)
35. An-Nuur (berilmu dan mulia)
36. Al-Haadii (suka membimbing)
37. Al-Badii (selalu indah, rapi dan bersih)
38. Al-Rasyiid (pandai dan cerdas)
39. As-Shabuur (peyabar dan tidak tergesa-gesa).

Jika sifat-sifat atau karakter ini diterapkan dan dijadikan teladan bagi peserta didik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang utuh jasmani dan rohaninya.

### **E. Revitalisasi Peran Guru**

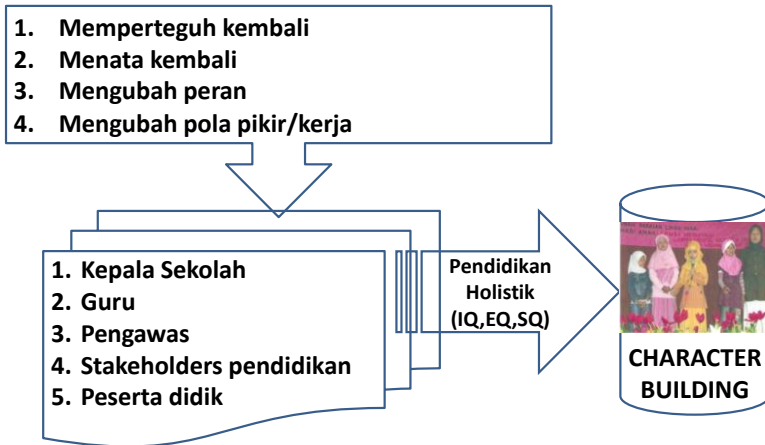
Salah satu karakter guru untuk dapat mewujudkan kinerjanya secara efektif, adalah komitmen terhadap budaya mutu. Karakter ini dapat terlaksana secara baik, jika sekolah sebagai sistem sosial menerapkan *reward and punishment* secara tegas, arif dan bijaksana. Sebagai sistem sosial, maka aspek yang amat strategik pula harus dipahami pengawas, kepala sekolah dan guru-guru dalam menjalankan tugas-

tugasnya adalah kemampuan memahami, menganalisis dan mengelola berbagai kegiatan guna terwujudnya proses pembelajaran yang mendukung iklim dan budaya sekolah secara efektif.

Dewasa ini banyak guru sudah memperoleh sertifikat sebagai guru profesional (tersertifikasi), namun realitas di lapangan pola pembelajaran sebagai seorang profesional belum nampak secara signifikan perubahannya. Selain itu, banyak guru telah kehilangan jiwa keteladanannya sebagai pendidik. Hal ini dapat tergambar dari: (1) hasil uji kompetensi awal yang masih rendah, (2) masih rendahnya tingkat kejujuran suatu sekolah dalam penyelenggaraan ujian nasional betul-betul ditegakkan; (3) tunjangan profesi yang diberikan belum signifikan mengangkat sebagian besar kinerja guru dalam pembelajaran, sistem penilaian yang belum berorientasi pada penilaian otentik (kinerja siswa); (4) tingkat kesadaran guru tersertifikasi untuk mengembangkan profesinya dalam kegiatan-kegiatan ilmiah masih rendah; dan (5) tunjangan profesi oleh sebagian guru lebih dimaknai sebagai tunjangan kesejahteraan sehingga anggaran untuk peningkatan profesi pendidik masih rendah. Dalam kaitan ini, Syawal Gultom (2012) mengelompokkan guru atas: (1) guru profesional yang sejahtera, (2) guru sejahtera tetapi tidak profesional, (3) guru sejahtera tetapi tidak profesional, dan (4) guru tidak sejahtera dan tidak profesional. Hal ini sangat mempengaruhi karakter guru dalam proses pembelajaran.

Kondisi seperti yang dikemukakan di atas menunjukkan betapa pentingnya peran pengawas (supervisor) dalam merevitalisasi peran guru dalam proses pembelajaran. Sebagai gurunya guru, maka pengawas bertanggung jawab membina mereka sehingga lembaga pendidikan mampu menghasilkan output yang berkarakter utuh baik jasmani maupun rohaninya. Berikut dikemukakan model revitalisasi peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter berbasis *multiple intelligence*.

## RE-VITALISASI PERAN GURU



Berdasarkan model di atas, diharapkan kinerja guru berupa prestasi yang dihasilkan oleh proses dan atau aktivitas pembelajaran yang dapat diukur melalui kualitas, produktivitas, serta efisiensi. Dengan demikian, faktor utama yang harus diprioritaskan oleh sekolah dalam mewujudkan kinerjanya adalah kemampuannya menciptakan output sumber daya manusia yang tidak saja cerdas intelektual, tetapi juga cerdas emosional dan spiritual (*multiple intelligence*). Hal ini sangat penting, sebab manusia (guru dan siswa) dengan berbagai keunikan dan kelebihanannya dikaruniai tiga potensi besar, yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Kita semua menyadari bahwa selama beberapa dekade, manusia dinabobokkan oleh paradigma kecerdasan intelektual semata untuk mengukur keberhasilannya. Paradigma ini menyatakan makin tinggi prestasi akademik siswa, maka siswa tersebut memiliki IQ tinggi dan disebut orang pintar, dan sebaliknya jika rendah kecerdasan intelektualnya dikatakan rendah IQ-nya dan sekaligus dicap sebagai orang bodoh, (Sukidi, 2004).

Asumsi ini mulai bergeser pada tahun 1995 ketika Goleman mempublikasikan hasil penelitiannya tentang *Emotional Intelligence* yang menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual hanya memberikan kontribusi setinggi-tingginya 20% terhadap keberhasilan seseorang, sedangkan sekitar 80% dipengaruhi oleh faktor lain. Davis (dalam Chernis, 2000)

menyimpulkan kontribusi kecerdasan intelektual terhadap keberhasilan hanya antara 5-10%.

Pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam pengembangan karakter guru dan siswa telah banyak dikemukakan para ahli. Goleman (2003) menegaskan, dengan mengoptimalkan pengelolaan kecerdasan emosional akan menghasilkan empat domain kompetensi yang sangat efektif yaitu, kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial dan pengelolaan relasi. Sedangkan McClelland (dalam Goleman, 1999) menegaskan kemampuan akademik/prestasi kelulusan yang tinggi bukan jaminan sukses dalam menjalani karier. Peran kecerdasan spiritual sangat penting dalam mengajak dan membimbing seseorang (guru) menjadi *the genuine self*, yang original dan autentik menuju kebenaran yang hakiki melalui pendekatan vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta pendekatan horizontal, yaitu mendidik hati guru ke dalam budi pekerti yang baik, bijaksana, arif dan jujur. Dengan perpaduan kedua jaringan komunikasi ini akan mampu menghasilkan kualitas pembelajaran yang sejuk sehingga menghasilkan sosok guru dan siswa yang dicintai, dipercaya, berkepribadian dan amanah.

Masaong (2011) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence; Sinerji Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*, mengemukakan pentingnya sinerji kecerdasan guru untuk menghasilkan output peserta didik yang berkualitas. Hasil kajian Masaong (2010) yang mengklasifikasi kompetensi guru sesuai Permendiknas nomor 16 tahun 2007 yang terdiri dari 4 dimensi, 24 kompetensi inti dan 74 subkompetensi seperti terlihat pada tabel berikut:

| Dimensi     | Kompetensi Inti | Sub Kompetensi |
|-------------|-----------------|----------------|
| Pedagogik   | 10              | 38             |
| Kepribadian | 5               | 13             |
| Sosial      | 4               | 9              |
| Profesional | 5               | 14             |
| Jumlah      | 24              | 74             |

Mengacu pada 74 sub kompetensi tersebut, penulis mengidentifikasi ke dalam ketiga ranah kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ) guru sebagaimana tergambar pada tabel berikut:

| Ranah Kecerdasan | Kompetensi Guru    |                     |               |                     | Jml<br>24/74 | %   |
|------------------|--------------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|-----|
|                  | Pedagogik<br>10/38 | Kepribadian<br>5/13 | Sosial<br>4/9 | Profesional<br>5/14 |              |     |
| Intelektual      | 21                 | -                   | -             | 9                   | 30           | 39% |
| Emosional        | 14                 | 7                   | 8             | 8                   | 37           | 48% |
| Spiritual        | 2                  | 4                   | 4             | -                   | 10           | 13% |

Tabel di atas menunjukkan betapa pentingnya aspek kecerdasan emosional dan spiritual guru dalam menunjang profesinya. Amat disayangkan dari 74 subkompetensi profesional guru hanya 10 aspek (13%) yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual padahal kecerdasan ini yang menggerakkan hati nurani seseorang. Kecerdasan spiritual pun menjadi pengendali kecerdasan emosional dan intelektual. Meskipun demikian jika dijumlahkan antara aspek kecerdasan emosional dan spiritual, maka total jumlahnya menjadi 61%. Dengan demikian aspek EQ dan SQ merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam pengembangan karakter dan profesionalisme guru. Jika sinergi kecerdasan guru dapat dioptimalkan, maka iklim dan kinerja sekolah akan sangat efektif.

Kinerja sekolah tidak dapat dipisahkan dari iklim pembelajaran dan kualitas kepemimpinan guru dalam kegiatan pembelajaran, sedangkan kepemimpinan guru di kelas sangat tergantung pada kemampuan mengembangkan karakter dirinya. Mackenzie (dalam Frymier, 1984) menegaskan kinerja sekolah yang efektif dapat dilihat dari aspek *leadership, efficacy, and efficiency*. Elemen inti pada dimensi *leadership* adalah: (1) iklim atau suasana sekolah yang positif; (2) kegiatan pembelajaran yang difokuskan pada tujuan yang jelas; (3) kelas yang di kendalikan oleh guru secara kondusif dan efektif; dan (4) perkembangan inovasi guru dalam pembelajaran efektif. Elemen kunci pada dimensi *efficacy* (keterandalan) adalah: (1) harapan yang tinggi dengan pene-

kanan pada keunggulan kompetitif; (2) penghargaan (*reward*) untuk keunggulan dan perkembangan akademis; (3) keterlibatan menyeluruh pada pengembangan, kebebasan untuk melaksanakan tugas pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan dengan tepat; dan (4) empati, hubungan, serta interaksi antara guru dan siswa. Sedangkan elemen kunci dimensi *efisiensi* berpusat pada: (1) penggunaan waktu mengajar yang efektif; (2) lingkungan pembelajaran yang tertib; (3) diagnosis berbagai masalah pembelajaran, (4) refleksi guru dan siswa terhadap proses pembelajaran, (5) umpan balik dalam pembelajaran; dan (6) penekanan pada keterampilan berpikir tingkat tinggi.

## F. Pengembangan Kecerdasan Intelektual

Peran pengawas (supervisor) dalam pengembangan kecerdasan intelektual guru sangat strategis terutama dalam mendukung wawasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, berpikir kritis dan dalam menangani masalah-masalah siswa secara cepat dan ilmiah. Intelegensi merupakan salah satu istilah psikologi yang populer di masyarakat dan seringkali dikaitkan secara langsung dengan faktor bawaan serta berpengaruh langsung terhadap perilaku guru kognitif guru dalam pembelajaran. Dalam Kamus Psikologi (1987) Intelegensi didefinisikan sebagai kemampuan berurusan dengan abstraksi-abstraksi, mempelajari sesuatu, dan kemampuan menangani situasi-situasi baru (Kartono, 1987). Sedangkan (Crow & Crow dalam Murphy, 1998) menegaskan inteligensi sering dikaitkan dengan daya ingatan, penalaran dan pemecahan masalah.

Stoddard yang dikutip Tasmara (2006) mengemukakan beberapa karakteristik kecerdasan intelektual, yaitu adanya kemampuan untuk memahami masalah-masalah yang bercirikan: (1) mengandung kesukaran, (2) kompleks, (3) abstrak, (4) ekonomis, (5) di arahkan pada sesuatu tujuan, dan (6) berasal dari sumbernya. Sedangkan Gardner merumuskan konsep inteligensi yang dikenal dengan *multiple intelligence* dalam tujuh jenis kecerdasan, yaitu: (1) linguistik, (2) matematik-logis, (3) spasial, (4) musik, (5) kelincahan tubuh, (6) interpersonal, dan (7) intrapersonal. Ciri-ciri inteligensi yang tinggi antara lain: (1) adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental



dengan cepat, (2) kemampuan mengingat, (3) kreativitas yang tinggi, dan (4) imajinasi yang berkembang.

### **G. Pengembangan Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)**

Kompetensi pengawas yang berkaitan dengan dimensi kepribadian akan tergambar pada tingkat kemampuannya mengembangkan karakter dan keterampilan emosional guru. Kecerdasan emosional guru diartikan sebagai kemampuan guru untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi amat penting untuk memahami diri sendiri dan siswanya demi mencapai tujuan (Agustian, 2006). Kecerdasan emosional didefinisikan pula sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi (Cooper & Sawaf, 2002).

Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, maka guru tidak bisa menggunakan kemampuan kognitif dan intelektual mereka sesuai dengan potensinya. Terdapat lima aspek keterampilan praktis guru dalam mengelola emosi yaitu: (1) kesadaran diri, (2) motivasi (3) pengaturan diri, (4) empati, dan (5) keterampilan sosial.

#### **1. Kesadaran Diri**

Guru yang kompetensi kesadaran diri tinggi memiliki ciri yang berorientasi pada pemahaman kecerdasan diri-emosional yakni: (a) mampu menilai diri sendiri secara akurat, (b) memiliki kepercayaan diri yang tinggi, (c) bisa mendengarkan tanda-tanda dalam dirinya, dan (d) mampu mengenali bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri dan kinerja mereka (Goleman, 1999).

Guru yang memiliki kemampuan menilai diri sendiri dengan akurat akan: (a) memiliki kesadaran diri yang tinggi baik kelemahan maupun kelebihan, (b) mampu menghibur diri mereka sendiri, (c) menunjukkan pembelajaran yang cerdas tentang apa yang mereka perlu perbaiki, dan (d) siap menerima kritik dan umpan balik yang membangun. Selain itu, guru yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mengetahui kemampuannya secara akurat yang memungkinkan

mereka untuk menjalankan tugas mengajarnya dengan baik, mereka percaya diri untuk dapat menerima tugas yang sulit (Goleman, 1999). Guru seperti ini memiliki kepekaan dan keyakinan diri yang membuat mereka lebih menonjol di dibanding guru lainnya.

## **2. Pengelolaan Diri**

Guru yang memiliki kompetensi pengelolaan diri secara efektif akan dapat: (a) menampilkan perilaku/karakter yang berorientasi pada pengendalian diri, (b) memiliki transparansi, (c) mampu menyesuaikan diri, (d) berprestasi, dan (e) penuh inisiatif. Guru yang memiliki kemampuan menyesuaikan diri akan bisa menghadapi berbagai tuntutan tanpa kehilangan fokus dan energi mereka, dan tetap nyaman dengan situasi-situasi yang tidak terhindarkan dalam kehidupan sekolah dan tangga mereka. Guru akan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan tantangan baru, cekatan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat, serta berpikiran enerjik ketika menghadapi inovasi-inovasi baru dalam pendidikan dan teknologi.

Faktor inisiatif juga sangat penting bagi guru yang memiliki kepekaan akan keberhasilan. Dengan inisiatif yang tinggi, mereka akan senantiasa mencari informasi bukan cuma menunggu. Mereka tidak akan ragu menerobos berbagai halangan dan tantangan, atau bahkan akan menyimpang dari aturan, jika diperlukan untuk menciptakan budaya belajar yang lebih baik di masa mendatang. Optimisme guru juga sangat penting sebagai bagian dari kecerdasan emosional. Sifat optimisme harus dimiliki agar bisa bertahan dari kritikan, melihat kesempatan sebagai peluang, bukan sebagai ancaman di dalam mengalami kesulitan (Goleman, 1999).

## **3. Kesadaran Sosial**

Kesadaran sosial sebagai salah satu variabel kecerdasan emosional penting dimiliki oleh guru dalam mengembangkan iklim belajar yang kondusif terutama dalam pembelajaran kooperatif. Kesadaran sosial mencakup: (a) sifat empati, (b) kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab di sekolah, (c) kompetensi pelayanan yang tinggi, (d) mau mendengarkan dengan cermat dan bisa menangkap nasihat guru, kepala sekolah dan rekan sejawat. Dengan sifat empati akan membuat guru bisa

menjalin relasi dengan seluruh stake holders, teman guru lainnya, serta warga sekolah dan masyarakat pada umumnya.

#### **4. Pengelolaan Relasi**

Pengelolaan relasi sangat penting dimiliki guru dalam mendukung terwujudnya karakter guru dalam menunjang iklim pembelajaran yang kondusif dan efektif. Pengelolaan relasi berkaitan dengan: (a) inspirasi, pengaruh, bimbingan untuk mengembangkan diri, (b) dapat bertindak sebagai katalisator perubahan, (c) mampu mengelola konflik (perbedaan), (d) menekankan pada kerja tim secara kolaboratif, dan (e) memiliki inspirasi dan bertindak sebagai katalisator perubahan untuk mewujudkan iklim belajar yang kondusif.

Kompetensi lain yang perlu dimiliki guru dalam pengelolaan relasi secara efektif adalah: (a) bekerja secara tim dan kolaboratif, (b) harus mampu bekerja secara tim. (c) bertindak sebagai motivator di dalam tim untuk dapat menumbuhkan suasana kekerabatan yang ramah, (d) memberi contoh, penghargaan, sikap dan bersedia membantu, dan (e) harus meluangkan waktunya untuk menumbuhkan suasana silaturahmi dengan teman-teman guru, staf dan *stakeholder* sekolah sehingga menunjukkan kehangatan dan ketenangan dalam interaksi pembelajaran.

#### **H. Pengembangan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Intelligence*)**

Kecerdasan spiritual guru juga sangat penting ditumbuhkembangkan dalam penguatan karakter mereka terhadap tugas-tugas pembelajaran. Kecerdasan spiritual bukan hanya dimaknai dari tingkat keseringan seseorang menjalankan ibadah sholat, rajin ke Gereja, menunaikan ibadah haji, mengeluarkan zakat dan sebagainya, akan tetapi sejauhmana seorang (guru) dapat menjalankan sifat-sifat ketuhanan sebagai khalifah (wakil) Allah Swt di muka bumi. Banyak orang rajin sholat, sudah menunaikan haji dan membayar zakat, akan tetapi sifat dan perilakunya tidak menggambarkan sifat-sifat ketuhanan, tidak amanah, tidak penyayang, tidak jujur, kata-kata yang diucapkan sering menyinggung bahkan menyakiti perasaan orang lain. *Spiritual Intelligence* merupakan puncak kecerdasan, wawasan pemikiran yang

luar biasa mengagumkan dan sekaligus argumen pemikiran tentang betapa pentingnya hidup sebagai manusia (guru) yang cerdas. (Clausen dalam Sukidi, 2004). Singer (dalam Zohar dan Marshal, 2007) menyimpulkan bahwa ada proses syaraf dalam otak manusia yang terkonsentrasi pada usaha mempersatukan dan memberi makna dalam pengalaman hidup. Allah Swt membangun antenna dalam otak manusia yang disebut "*Got Spot*" (titik Tuhan) yang memancarkan sinyalnya setiap saat sehingga pimpinan dan manusia tidak akan pernah terlepas dari pantauan Allah Swt. "*Got spot*" inilah yang menghubungkan manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa Sang pemberi mandat kita di muka bumi ini sebagai Khalifah. Dialah yang memberi mandat sebagai pemimpin termasuk guru kepada siapa yang dikehendaki dan Dia pulalah yang akan mencabut mandat pemimpin (profesi guru) itu kepada siapa yang hendak dibinasakan. Signal inilah yang harus diperkuat pancarannya, sebab jika lemah seperti halnya signal HP maka setiap saat nafsu atau emosi akan menguasai perilaku kita.

Peran kecerdasan spiritual sangat penting dalam mengajak dan membimbing guru menjadi *the genuine self*, yang original dan autentik menuju kebenaran yang hakiki melalui pendekatan vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta pendekatan horizontal, yaitu mendidik hati para guru ke dalam budi pekerti yang baik, bijaksana, arif dan jujur. Dengan perpaduan kedua jaringan komunikasi ini akan mampu menghasilkan kualitas pembelajaran yang sejuk sehingga menghasilkan sosok SDM yang dicintai, dipercaya, rela berkorban, berkepribadian dan amanah.

Hendricks (dalam Boyatzis, 2002) mengemukakan karakteristik guru yang memiliki kecerdasan spiritual adalah: (1) memiliki integritas keimanan (fitrah), (2) profesional dan terbuka, tidak membeda-bedakan anak buah dari segi suku, ras dan agama, (3) mau menerima kritik, (4) rendah hati, (5) mampu menghormati orang lain dengan baik (toleran), (6) terinspirasi oleh visi, (7) mengenal dirinya sendiri dengan baik, (8) selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri dan siswanya.

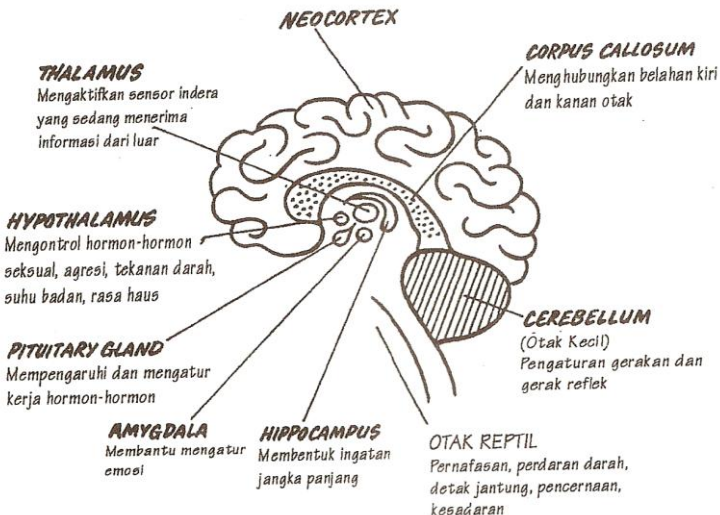
Tobroni (2005) menyatakan seorang guru dituntut memiliki sikap etis terhadap Tuhannya dalam mewujudkan pembelajaran yang berbasis spiritual, yaitu: (1) iman yang kuat, (2) taqwa yang sungguh-sungguh, (3) ikhlas bekerja, (4) tawakal, (5) mensyukuri nikmat, (6) sabar

menghadapi tugas dan masalah, (7) cepat taubat jika langgar amanah, (8) tekun berzikir, dan (9) ridho menerima kehendak Allah Swt.

### I. Mensinerjikan Kecerdasan untuk Mengoptimalkan Pendidikan Karakter

Allah Swt menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna. Kesempurnaan itu ditandai dengan dikarunianya akal pikiran dan kecerdasan yang cara kerjanya sangat sistemik. Pernyataan ini diperkuat hasil penelitian Neurosainstis (dalam Zohar, 2000) yang menyimpulkan konsepsi kecerdasan dalam otak manusia terdiri dari *cortex cerebri* yang bertugas mengatur fungsi *cognitive* (kecerdasan intelektual), *Sistem Limbik* yang bertugas mengatur fungsi kecerdasan emosional dan *Lobus Temporal* yang bertugas mengatur kecerdasan spiritual. Otak manusia bekerja secara sistemik sehingga proses pembelajaran harus pula dilaksanakan secara sistemik. Jika pembelajaran dilakukan dengan sistem partial atau mengutamakan salah satu aspek kecerdasan saja, maka tujuan pendidikan tidak mungkin tercapai secara efektif. Gambar berikut memberikan gambaran pentingnya ketiga kecerdasan dikembangkan secara utuh.

### Hubungan IQ, EQ dan SQ



Ketiga kecerdasan ini harus bersinerji agar potensi yang dimiliki bisa ditata secara efektif. Jika diibaratkan tanaman jagung, maka seorang petani jagung yang ingin memperoleh hasil maksimal, mereka harus memberi jagungnya pupuk buah, pupuk batang dan pupuk daun secara seimbang sehingga menghasilkan jagung yang diidam-idamkan.



Jika petani hanya mengharapkan buah yang besar dengan memberi pupuk buah saja, sudah tentu dia tidak dapat memperoleh hasil dengan baik karena buah yang besar harus didukung oleh batang yang kuat dan daun yang subur pula untuk menyerap makanan dengan baik. Jika batangnya lemah tentu tidak mampu menahan buahnya. Demikian pula guru dalam pembelajaran harus mampu mendisain dan melaksanakan pembelajaran yang bukan hanya mengedepankan aspek kecerdasan intelektual tetapi harus pula mengembangkan aspek kecerdasan emosional dan spiritual siswa. Dalam teori-teori belajar dikenal *Taxonomi Bloom* mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kognitif berorientasi pada pengetahuan (kecerdasan intelektual), aspek afektif berkaitan sikap dan perilaku (kecerdasan spiritual) sedangkan ranah psikomotorik lebih berorientasi pada aspek kecerdasan emosional.

Kajian ini sangat penting bagi pemerhati pendidikan terutama guru, sebab lembaga pendidikan selama ini lebih mengutamakan

kecerdasan intelektual dengan mengesampingkan kecerdasan emosional dan spiritual. Pada hal UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara tegas mengamanatkan bahwa pendidikan... harus secara aktif mengembangkan potensi diri peserta didik agar memiliki: (a) kekuatan spiritual keagamaan, (b) pengendalian diri, (c) kepribadian, (d) kecerdasan, dan (e) akhlak mulia... Pasal 1 ayat (2) menegaskan pengembangan kurikulum pendidikan nasional harus: (a) memperhatikan peningkatan iman dan taqwa, (b) peningkatan akhlak mulia, (c) peningkatan potensi kecerdasan, dan (d) minat peserta didik.

Perlunya perubahan paradigma berpikir ke arah pendidikan berbasis *multiple intelligence* terutama di tataran manajemen kelembagaan dan pendidik (guru) akan saya kemukakan beberapa hasil penelitian sebagai berikut. Block (dalam Sukidi, 2005) dalam penelitiannya membandingkan antara orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi dengan yang memiliki kecerdasan intelektual rendah tetapi memiliki kecerdasan emosional tinggi menyimpulkan bahwa bagi seseorang yang kecerdasan intelektualnya tinggi dengan mengesampingkan kecerdasan emosional terampil di dunia pemikiran, tetapi canggung di dunia pribadi. Sebaliknya, seseorang yang kecerdasan emosionalnya tinggi secara sosial mantap, mudah bergaul dan berkemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang lain. Hasil penelitian Araoz (dalam Goleman, 1999) terhadap 227 eksekutif sukses dan 23 eksekutif yang gagal menyimpulkan para manajer yang gagal memiliki keahlian dan kecerdasan intelektual yang sangat tinggi, namun kelemahan fatal dalam setiap kasus yang dijumpai terletak pada domain kecerdasan emosional yakni sombong, sulit menerima pikiran orang lain, terlalu mengandalkan otak, kekurangmampuan menyesuaikan diri, serta meremehkan kerja sama tim. Sedangkan McClelland (dalam Goleman, 1999) menegaskan kemampuan akademik bawaan, nilai raport dan prestasi kelulusan yang tinggi bukan menjadi jaminan sukses dalam menjalani hidup, sedangkan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional seperti empati, disiplin diri, inisiatif, berani, dan visioner lebih mampu berprestasi secara baik.

Cooper dan Patteron, Peter Salovey (dalam Stein, 2002) mengatakan bahwa semakin besar kepekaan spiritual dan emosional yang dimiliki, semakin mudah pula menjalani kehidupan secara efektif dan produktif.

Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual sama pentingnya dengan memiliki kecerdasan intelektual. Ketika kecerdasan intelektual dikorelasikan dengan tingkat kinerja seseorang dalam karir mereka, taksiran tertinggi untuk besarnya peran kecerdasan intelektual terhadap kinerja adalah sekitar 20%... (Goleman, 2006). Hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual saja tidak mampu menerangkan 80% keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Kecerdasan emosional dan spiritual yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang, sehingga seseorang yang ingin bekerja pada umumnya tes yang diberikan menyangkut ketahanan tubuh, kesabaran, keuletan, kejujuran, tanggung jawab, dan keterampilan berkomunikasi.

Kecerdasan emosional dan spiritual berperan membantu kecerdasan intelektual jika ingin memecahkan masalah-masalah penting, membuat keputusan penting, dan untuk melakukan hal-hal tersebut dengan cara istimewa. Kecerdasan emosional dan spiritual juga berfungsi membangkitkan intuisi dan rasa ingin tahu, yang akan membantu mengantisipasi masa depan yang tidak menentu dan merencanakan tindakan-tindakan sesuai dengan visi. Rosenthal (dalam Cooper dan Sawaf, 2002) mengatakan bila diakui dan di arahkan secara konstruktif, emosi akan meningkatkan kinerja kecerdasan intelektual.

Jika emosi guru di arahkan ke arah yang positif, maka akan menjadi pengorganisasi yang hebat dalam bidang pikiran dan perbuatan, sedangkan emosi yang lepas kendali dapat membuat orang pandai menjadi bodoh (Cooper dan Sawaf, 2002). Seorang guru yang emosinya kurang terkendali akan sangat berpengaruh terhadap iklim pembelajarannya. Demikian pula guru yang kecerdasan intelektualnya tinggi, tetapi kecerdasan emosional dan spiritualnya rendah, akan lebih banyak berceramah di depan kelas, sering menekan dan mengancam siswa, menganggap siswa tidak banyak yang diketahui, lebih banyak mendikte, kerjasama siswa dalam pembelajaran kurang direspons. Dengan demikian guru yang rendah kecerdasan emosional dan spiritualnya akan sulit mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa.

Pernyataan di atas diperkuat hasil penelitian Goleman (2006) terhadap kelompok CEO bahwa manajer yang setiap kali kemarahannya memuncak, kemampuannya menangani masalah-masalah kognitif yang rumit, dan kemampuan berpikirnya merosot tajam. Kecerdasan spiritual



dapat berfungsi sebagai mediator antara keinginan-keinginan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Zohar (2000) menegaskan kecerdasan tertinggi bagi manusia adalah kecerdasan spiritual, sebab kecerdasan ini bisa membaca sesuatu yang tidak mungkin dijangkau oleh kecerdasan intelektual dan emosional. Tegasnya, ketiga kecerdasan ini harus diperkuat sinerjisitasnya oleh lembaga pendidikan, sebab otak manusia dirancang oleh Allah Swt untuk dapat bekerja secara bersinerji dan sistemik, meskipun masing-masing memiliki kekuatan tersendiri dan bisa berfungsi secara terpisah.

## J. PAKEM dan Sinerji Kecerdasan

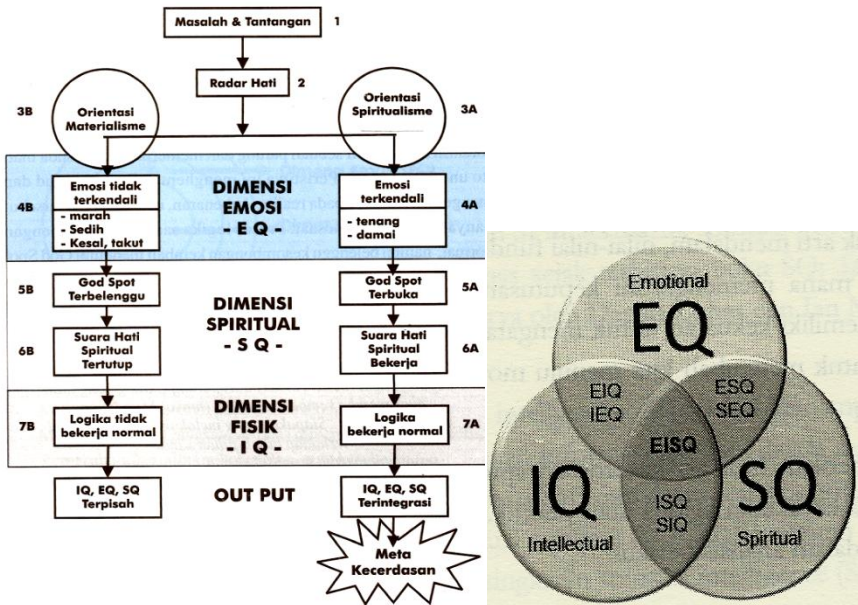
Setiap guru pada dasarnya memiliki potensi yang luar biasa untuk dikembangkan yaitu dikaruniai kecerdasan IQ, EQ, dan SQ. Jika ketiga potensi ini dapat diperkuat sinergisitasnya sudah tentu mampu menghasilkan output yang berdaya saing dan berkarakter tinggi sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi. Untuk itu, seorang guru diharapkan dapat menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan siswanya.

Sir Francis Crick (dalam Masaong, 2012) melalui penelitiannya menyimpulkan untuk bisa berpikir terfokus (konsentrasi) seseorang harus mampu:

1. Memadukan gelombang *gamma* ( $\gamma$ ) pada otak kiri dan gelombang *beta* ( $\beta$ ) pada otak kanan.
2. Perpaduan antara *gamma* ( $\gamma$ ) dan *beta* ( $\beta$ ) yang persis berada pada frekuensi 40Hz maka akan menjadi kunci pengetahuan yang optimal.
3. *Gamma* ( $\gamma$ ) terkait dengan persepsi dan kesadaran; bekerja untuk meningkatkan memori, memonitor dan menghubungkan semua panca indra dan proses berpikir dalam satu kesatuan yang utuh untuk keseimbangan kecerdasan otak. Sedangkan gelombang *beta* ( $\beta$ ) berkaitan dengan kemampuan berjalan, bekerja dan beraktivitas sehari-hari.

Temuan Sir Francis Crick ini semakin memperkuat pentingnya strategi Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAKEM) dioptimalkan oleh guru. Guru dalam pembelajaran harus

mampu mendisain dan melaksanakan pembelajaran yang bukan hanya mengedepankan ranah kecerdasan intelektual saja tetapi harus pula mengembangkan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual siswa. Guru adalah arsitektur masa depan siswa yang harus dituangkan dalam silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta harus diaktualisasikan dalam proses pembelajaran. Bagaimana karakter daya saing dan masa depan anak sangat tergantung pada kemampuan guru mengelola pendidikan secara sistemik dan memperkuat sinergi kecerdasan siswanya. Sistem kerja otak dapat dilihat pada gambar berikut:



*\*Adaptasi dari Ari Ginanjar dan Sir Francis Crick*

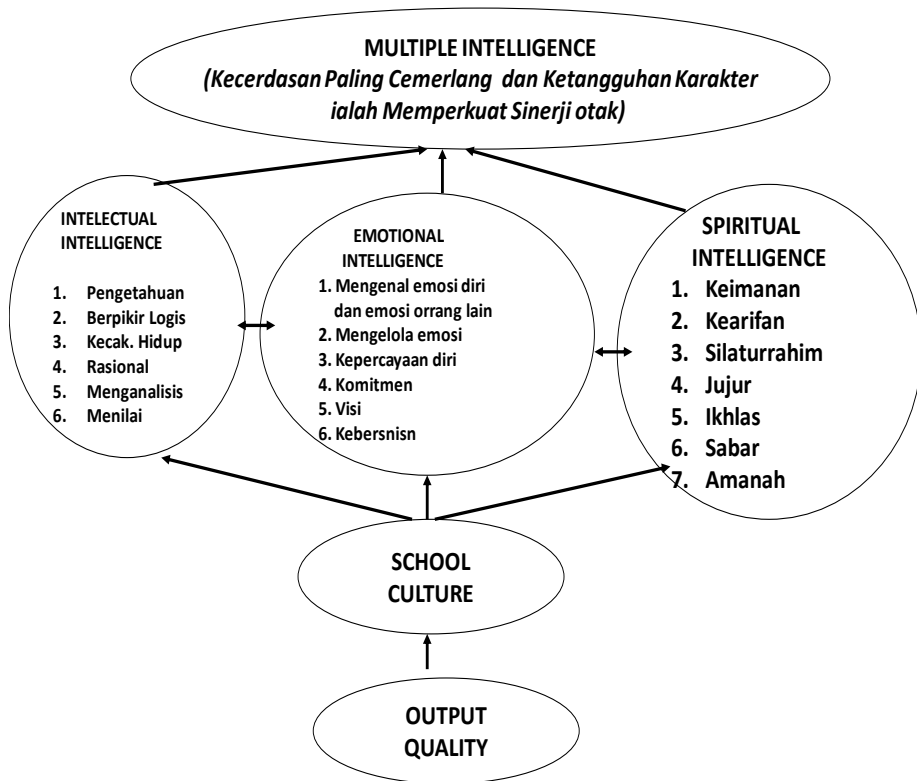
Mengacu pada model kerja otak seperti gambar di atas, menunjukkan bahwa setiap masalah atau tantangan yang dihadapi oleh guru atau siswa nampak bahwa aspek emosional yang pertama kali bereaksi sehingga bisa mempengaruhi kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ). Jika tidak terkendali, maka ketiga kecerdasan tidak dapat bersinergi, sebab kecerdasan intelektual dan spiritual tidak berfungsi secara baik jika emosi meningkat. Sebaliknya, jika reaksi

emosional stabil maka sinergi otak dalam proses pembelajaran semakin kuat sehingga menimbulkan ketenangan.

Setiap kecerdasan memiliki ranah tersendiri yang memerlukan pengembangan secara kontinyu oleh guru. Ranah kecerdasan intelektual mengacu pada: (1) kemampuan berpikir kritis, (2) logis (matematis), (3) mampu mengatasi masalah dengan cepat, dan (4) kemampuan menghafal yang baik, (5) mampu menganalisis, dan (6) menilai. Ranah kecerdasan emosional mengacu pada: (1) penguatan kemampuan memahami emosi diri dan emosi orang lain, (2) kepercayaan diri yang tinggi, (3) visioner, (4) motivasi, (5) tanggung jawab, (6) komitmen, (7) empati, (8) pengelolaan relasi, dan (9) keberanian yang kuat. Sedangkan ranah kecerdasan spiritual menekankan pada: (1) keimanan yang kuat, (2) ketekunan berdoa, (3) kearifan, (4) kejujuran, (5) keikhlasan, (6) kesabaran, (7) toleransi, dan (8) amanah.

Jika ketiga ranah ini mampu dikembangkan dan disinergikan dengan baik dalam proses pembelajaran sudah tentu dapat menghasilkan sosok guru yang utuh jasmani dan rohaninya, serta memiliki karakter dan daya saing yang tinggi. Dengan karakter seperti ini pula, maka guru mampu mengembangkan pembelajaran yang mendukung perwujudan setiap ranah kecerdasan baik secara konseptual maupun melalui perilaku dan keteladanan bagi siswanya.

Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan mengelola pembelajaran yang dapat memberikan kesempatan kepada siswa untuk terlibat dan mengekspresikan segala potensi kecerdasan yang dimilikinya. Salah satu strategi yang tepat untuk mewujudkannya adalah dengan strategi pembelajaran PAKEM. PAKEM merupakan pembelajaran aktif yang menekankan pada keterlibatan siswa secara utuh (IQ, EQ dan SQ), aktif untuk mengalami sendiri, menemukan, memecahkan masalah sehingga sesuai potensi mereka berkembang secara optimal. Kemampuan guru memilih model pembelajaran yang menekankan pada *cooperative learning* akan terlatih menerapkan ketiga potensi kecerdasannya secara utuh dan bersinergi. Gambar berikut memberikan ilustrasi pentingnya sinerjitas IQ, EQ, dan SQ.



Banyak ide, konsep dan teori yang dikemukakan oleh para ahli guna meningkatkan karakter guru. Ide, konsep dan teori tersebut dapat diterapkan dengan melihat faktor kondisional dan situasional sekolah serta faktor kondisional dan situasional guru itu sendiri. Aspek-aspek yang paling dominan berpengaruh terhadap karakter tersebut adalah sejauh mana tingkat kekuatan sinerjisitas kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual seseorang.

### K. Pengawasan Pembinaan Karakter Guru

Pembinaan karakter guru ini dapat juga dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan yang tepat dan efektif bagi supervisor (pengawas). Langkah-langkah pengawasan yang dapat diterapkan dalam rangka membina karakter guru tersebut adalah;

menetapkan standar, mengadakan pengukuran, dan membandingkan hasil pengukuran dengan realita. Langkah-langkah pengawasan tersebut dijelaskan sebagai berikut;

### **1. Menetapkan Standar**

Standar pengembangan karakter guru dan standar kinerja guru harus dirumuskan secara jelas oleh supervisor. Dalam merumuskan standar tersebut, sangat efektif jika supervisor mengikutsertakan guru. Dengan diikutsertakannya guru dan kepala sekolah, mereka memiliki tanggung jawab terhadap aturan-aturan yang dibebankan kepada mereka.

Setiap sekolah dituntut menetapkan standar karakter yang bersentuhan langsung dengan penguatan kompetensi profesionalnya baik yang berhubungan dengan aspek kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. Jika ketiga ranah kecerdasan ini dirancang dengan efektif akan sangat berdampak pada pengembangan budaya sekolah. Hal ini penting, sebab guru dijadikan sebagai model atau contoh karakter dari peserta didiknya. Guru yang memiliki karakter yang kuat akan mampu mentransfer kepada peserta didiknya seperti karakter religius, jujur, tanggung jawab, komitmen, sabar dan sebagainya.

Berdasarkan standar yang telah ditetapkan, guru memahami batas-batas perilaku yang bisa ditegakkan dan yang mana perilaku menyimpang yang harus dihindari. Hal ini akan lebih baik lagi jika ditetapkan standar operasional prosedur (SOP). Melalui SOP, akan memudahkan guru untuk memantau perilaku/karakternya sendiri. Setiap guru yang menjalankan tugas sesuai ketentuan dalam SOP hendaknya diberikan reward, sedangkan bagi guru yang melanggar seharusnya diberikan hukuman yang setimpal dengan pelanggarannya.

### **2. Mengadakan Pengukuran dan Penilaian**

Langkah kedua pengawasan terhadap pengembangan karakter guru adalah mengadakan pengukuran dan penilaian. Pengukuran dimaksudkan untuk melihat secara nyata implementasi karakter guru. Alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur haruslah tepat dapat mengukur ketiga ranah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Pengukuran yang lazim digunakan adalah tes

untuk mengukur aspek *knowledge* (intelektual) dan non tes dengan nilai kualitatif untuk mengukur kecerdasan emosional dan spiritual. Berikut dikemukakan contoh pengukuran dan penilaian karakter guru.

| No | Jenis Kegiatan         | Karakter yang diharapkan |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
|----|------------------------|--------------------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|----------------|---|---|---|--------------------|---|---|---|
|    |                        | Nilai Keihlasan          |   |   |   | Nilai Kejujuran |   |   |   | Nilai Kesabaran |   |   |   | Nilai Komitmen |   |   |   | Nilai Percaya Diri |   |   |   |
|    |                        | A                        | B | C | D | A               | B | C | D | A               | B | C | D | A              | B | C | D | A                  | B | C | D |
| 1  | Merancang pembelajaran |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 2  | Proses pembelajaran    |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 3  | Evaluasi pembelajaran  |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 4  | Pengayaan/<br>Remedia/ |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 5  | Pelatihan              |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 6  | Wali kelas             |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 7  | Co-kurikuler           |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |
| 8  | Ekstra kurikuler       |                          |   |   |   |                 |   |   |   |                 |   |   |   |                |   |   |   |                    |   |   |   |

Keterangan:

- A = 85 - 100% = Sangat Baik
- B = 75 - 84 % = Baik
- C = 56 - 75 = Cukup
- D = 55 ke bawah = Kurang

### 3. Membandingkan Hasil Pengukuran dengan Standar

Hasil pengukuran dan penilaian pengembangan karakter guru ini kemudian dibandingkan dengan standar operasional prosedur (SOP) proses pembelajaran dan nilai-nilai karakter yang diinginkan dalam setiap kegiatan. Jika ternyata berdasarkan pengukuran, guru mempunyai perilaku berada pada kategori baik dan sangat baik, maka dapat diberikan penghargaan, sedangkan bagi guru yang kategori kurang atau cukup hendaknya diberi sanksi, pembinaan sekaligus dimotivasi untuk memperbaiki kinerja dan karakternya.

### 4. Mengadakan Perbaikan

Perbaikan terhadap upaya pengembangan karakter guru terutama dilakukan jika ternyata perbandingan antara hasil penilaian dengan standar yang telah ditetapkan ditemukan rendah. Kewajiban pengawas

adalah meningkatkan karakternya, sebab penyebab utama rendahnya kinerja guru karena dipengaruhi oleh lemahnya karakter sebagai seorang pekerja profesional. Berdasarkan hasil evaluasi itu pula perlu diidentifikasi kekurangan-kekurangan yang ada kemudian dicarikan upaya pemecahannya.

Di samping dapat menggunakan konsep-konsep supervisi pembelajaran, pembinaan karakter dan kinerja guru dapat pula dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosiologis. Kimball Wiles (dalam Masong, 2011), yang menggunakan istilah moral kerja guru. Karakter dan moral kerja memiliki pemahaman dan makna yang sama. Moral kerja guru merupakan reaksi seorang guru terhadap pekerjaannya sesuai kaidah dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah, sedangkan karakter diartikan sebagai Sifat pribadi yang relatif stabil pada diri individu yang menjadi landasan bagi penampilan perilaku dalam standar nilai dan norma yang tinggi (Manullang, 2010).

Beberapa upaya peningkatan moral kerja atau karakter guru tersebut sebagai berikut:

1. Membuat guru mempunyai rasa aman dan hidup layak.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.
3. Membuat guru merasa diikutsertakan dalam kegiatan sekolah.
4. Memperlakukan guru secara wajar.
5. Membuat guru merasa mampu dan kompeten untuk melakukan kegiatan yang dibebankan kepadanya.
6. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas sumbangsih yang diberikan.
7. Membuat guru merasa diikutsertakan dalam membuat kebijaksanaan sekolah.
8. Memberi kesempatan kepada guru untuk mempertahankan *self respect*.

Pengembangan karakter guru juga dilakukan dengan cara meningkatkan secara kontinyu terhadap implementasi Kode Etik Guru yang ditetapkan organisasi guru yaitu PGRI. Kode Etik yang merupakan terjemahan dari *ethical code*, adalah norma-norma yang mengatur tingkah laku seseorang yang berada dalam suatu profesi tertentu. Atau,

rumusan baik buruk, boleh-tidak boleh, terpuji dan tidak terpuji, yang harus dipedomani oleh seseorang dalam suatu profesi.

Tahalele (1975); Imron (1996) menyatakan bahwa etika jabatan adalah tata cara akhlak yang wajib diikuti oleh seseorang yang memangku suatu jabatan. Sedangkan tata cara akhlak adalah norma-norma yang harus dilaksanakan, ditaati oleh setiap pejabat demi kehormatan jabatan. Simorangkir (1978) mengartikan etika jabatan sebagai kebiasaan yang baik atau peraturan-peraturan yang diterima dan ditaati oleh pegawai dan kemudian mengendap menjadi norma-norma.

Kode Etik Guru merupakan norma-norma yang mengatur karakter dan perilaku guru, sehingga harus ditaati oleh guru itu sendiri sebagai pekerjaan profesi. Kode Etik dipandang tidak tepat jika berupa peraturan yang dititikberatkan kepada sanksi bagi mereka yang melanggar, melainkan tanpa sanksi apapun justru ditaati oleh anggotanya. Kode etik adalah persetujuan bersama yang timbul dari diri anggota profesi. Oleh karena kode etik merupakan norma-norma yang harus ditaati oleh aggotanya dengan tujuan agar:

1. Guru mempunyai rambu-rambu karakter yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku sehari-hari sebagai pendidik.
2. Guru dapat bercermin diri mengenai perilakunya sesuai dengan standar profesi yang disandangnya.
3. Guru dapat mengambil langkah preventif untuk terhindar dari perilaku yang dapat menurunkan martabatnya sebagai pendidik profesional.
4. Guru dengan cepat mengambil langkah kuratif, jika ternyata yang mereka lakukan bertentangan dengan norma-norma yang telah disepakati dalam kode etik guru.
5. Guru senantiasa menjadi teladan bagi peserta didiknya dan masyarakat.

Sedangkan fungsi kode etik guru dapat digolongkan menjadi tiga aspek yaitu: (1) fungsi yang bertalian dengan tugas guru, (2) fungsi yang bertalian dengan tujuan pendidikan, dan (3) fungsi yang bertalian dengan masa depan profesi. Fungsi yang bertalian dengan tugas guru adalah:



1. Sebagai pedoman untuk melaksanakan tugas-tugas profesi khususnya yang berkaitan dengan nilai dan norma-norma pendidikan.
2. Sebagai pedoman dalam berperilaku, sebab profesi guru menuntut menjadi contoh tauladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Sebagai pedoman untuk bergaul dan berkomunikasi, baik sesama pendidik, dengan peserta didik, staf sekolah maupun dengan masyarakat.

Fungsi yang bertalian dengan tujuan pendidikan antara lain:

1. Profesi guru bersentuhan langsung dengan dunia pendidikan, sehingga apa yang dilakukan oleh guru, harus sesuai dengan visi dan misi pendidikan. Kode etik guru berfungsi sebagai pedoman agar segala hal yang dilakukan guru tidak boleh bertentangan dengan visi dan misi pendidikan
2. Salah satu visi dan misi pendidikan adalah mewariskan karakter kepada anak didik. Karakter tersebut dapat diserap oleh peserta didik sesuai dengan yang dikehendaki. Oleh karena itu, guru tidak hanya sekedar memahami karakter melainkan dijadikan sebagai pedoman hidup dan perilaku sehari-hari yang dapat diteladani peserta didik.

Sementara itu, fungsi kode etik guru yang bertalian dengan masa depan profesi guru sendiri adalah sebagai berikut:

1. Guru dituntut mewariskan karakter tangguh kepada peserta didiknya. Oleh karena itu, perlu konsistensi penegakan kode etik untuk memperkuat citra profesi.
2. Perkembangan dan dinamika masyarakat yang sangat cepat arus dijadikan kode etik guru sebagai pedoman berperilaku dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam mengantisipasi persaingan global.

Secara filosofis, ada asas-asas yang dapat dikembangkan dalam menyusun Kode Etik jabatan guru atau etika profesional guru. Asas-asas demikian, dapat dikembangkan dan diinterpretasikan sesuai perkembangan zaman. Syam (1968) yang dikutip Imron (1996) mengemukakan asas-asas yang dapat dijadikan dasar etika profesi guru sebagai berikut:

1. Melaksanakan kewajiban dengan dasar *goodwill* atau iktikad baik yang dilandasi pengabdian.

2. Memperlakukan siapapun, anak didik ataupun kolega sebagai satu pribadi yang sama dengan dirinya sendiri. Manusia pada umumnya harus dianggap sebagai tujuan; dan bukan sebagai alat untuk kepentingan siapapun. Setiap kali wajib menghormati martabat kemanusiaannya dan martabat pribadinya.
3. Menghormati prestise, perasaan setiap orang. Terutama menyimpan rahasia yang berhubungan dengan kasus-kasus pribadi, hal pribadi seseorang, seperti halnya juga loyal dalam menyimpan rahasia negara. Sebaliknya menghormati prestasi tanpa menyembunyikan rasa hormat, penghargaan yang sewajarnya kepada mereka yang berhak.
4. Selalu berusaha menyumbangkan ide-ide, konsep-konsep dan karya ilmiah demi kemajuan bidang ilmunya (misalnya, mendidik). Adalah tindak susila menyembunyikan penemuan-penemuan ilmiah apapun, sehingga masyarakat tidak mendapatkan manfaat apapun dari pemikirannya. Seorang profesional, wajib mempublikasikan karya-karya demi generasi muda dan demi masyarakat, dan kemanusiaan umumnya. Menjunjung tinggi kebebasan ilmiah (*academic freedom*) dengan kesadaran tanggung jawab dan pengabdian dilandasi oleh kewajiban-kewajiban moral.
5. Akan menerima haknya semata-mata sebagai suatu kehormatan, dan bukan karena *vested-interest*. Sebaliknya dengan dalih apapun tidak akan menerima sesuatu yang di luar kewajaran yang biasa berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Sppiritual*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Boyatzis, R.E., Goleman, D., & Rhee, K. 1999. *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)*. <http://www.eiconsortium.org>
- BSNP, 2006. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar dan menengah*. Jakarta: BSNP
- Cherniss, C. 2000. *Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters*. <http://www.eiconsortium.org>

- Cooper, R.K. & Sawaf, A. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan oleh Alex Tri Kantjono Widodo. 2002. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta.
- Dunn, KJ Dunn - (1978) *Teaching students through their individual learning styles: A practical approach*. - Reston Pub. Co Gulo, W. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo
- Haysom, dkk.1974. *Inovation in Teacher Education*. London: Mc Graw Hill.
- Imron. Ali 1996. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta Pustaka Jaya
- Joni, T. Rakaa (1980). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: P3G
- Joni, T. Rakaa (1980). *Cara Belajar Siswa Aktif: Wawasan Kependidikan dan Pembaharuan Pendidikan Guru*. Malang: IKIP Malang.
- Masaong, A.K. 2010. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Orasi Ilmiah Pengukuhan Guru Besar UNG. Gorontalo. FIP UNG.
- Manullang. 2010. *Pendidikan Karakter*. Medan: Unimed
- Masaong, A.K. 2010. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Orasi Ilmiah Pengukuhan Guru Besar UNG. Gorontalo. FIP UNG.
- Manullang. 2010. *Pendidikan Karakter*. Medan: Unimed
- Morrson Gr, at all. 2007. *Designing effective instruction*. Oklahoma: Jong Wiley & Son , Inc
- Nurhadi, dkk. 2004. *Pembelajaran kontekstual*. Malang: UM.
- Prayitno dan Manullang. 2010. *Pendidikan Karakter dalam Pembangunan Bangsa*. Medan. PPs Unimed

