

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja guru mencakup semua aspek kerja guru baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang guru saat menjalankan peran dan fungsinya, termasuk dalam merencanakan kegiatan pembelajaran dan memberikan bimbingan kepada siswa. (Wahyudi, 2018) Ada beberapa elemen yang dapat memengaruhi kinerja guru, yaitu kemampuan dan motivasi. (Mangkunegara, 2019)

Kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Ada empat (4) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi guru dalam menguasai/ memahami karakteristik anak didik, kemampuan merencanakan pembelajaran yang berkualitas, kemampuan menerapkan metode pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik, kemampuan menggunakan media pembelajaran. Mulyasa (2018) mengungkapkan bahwa kemampuan dalam mengelola kelas dan melakukan evaluasi pembelajaran sangat penting, sementara kompetensi profesional guru berhubungan dengan penguasaan materi ajar serta metode dan struktur ilmiah melalui penelitian tindakan yang bermanfaat untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, kompetensi kepribadian mencerminkan kematangan guru yang stabil, dewasa, bijaksana, memiliki moral baik, dan berwibawa. Suyanto (2019) menyatakan bahwa

kompetensi sosial guru meliputi kemampuan untuk bersosialisasi dengan orang-orang di sekitarnya, termasuk kemampuan berkomunikasi dengan efektif kepada rekan, siswa, orang tua, dan masyarakat, serta berpartisipasi dalam organisasi seperti PGRI dan serikat tolong menolong.

Motivasi guru juga memengaruhi kinerja mereka. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang membuat seseorang bertindak untuk melakukan sesuatu. (Sutrisno, 2018) Faktor motivasi ini sangat berpengaruh pada kinerja guru. Motivasi guru terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal muncul dari keinginan dalam diri guru, seperti keinginan untuk diakui dan dihargai (aktualisasi diri), sedangkan motivasi eksternal berkaitan dengan dorongan untuk menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kompensasi, iklim organisasi, supervisi, dan pelatihan.

Pelatihan guru adalah upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pada akhirnya mendapatkan keahlian dan kompetensi. Pelatihan bagi guru seharusnya merupakan bagian esensial dari manajemen sumber daya manusia di sekolah dan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga diharapkan guru dapat memiliki keunggulan kompetitif dan memberikan pelayanan yang optimal. (Block, dkk, 2021) Menurut Siagian (2017), pelaksanaan program pelatihan bagi guru memiliki manfaat seperti: (1) meningkatkan produktivitas keseluruhan sekolah; (2) menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan; (3) mempercepat dan mempermudah pengambilan keputusan yang lebih efisien; (4) meningkatkan semangat kerja di antara seluruh tenaga kerja dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi; (5)

mendorong manajemen untuk lebih terbuka melalui pendekatan manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar komunikasi yang efektif; dan (7) menangani konflik secara konstruktif.

Keuntungan pelatihan bagi guru meliputi: (1) membantu pengambilan keputusan yang lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan beragam masalah; (3) internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) munculnya motivasi dalam diri guru untuk terus meningkatkan kompetensinya; (5) peningkatan kemampuan guru dalam menghadapi stres, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperkuat rasa percaya diri; (6) adanya informasi mengenai berbagai program yang dapat diakses oleh guru untuk pertumbuhan teknis dan intelektual mereka; (7) peningkatan kepuasan kerja; (8) meningkatnya pengakuan atas kemampuan individu; (9) semakin besar tekad guru untuk lebih mandiri; dan (10) pengurangan rasa takut dalam menghadapi tantangan baru di masa depan. (Asikin, 2019)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan terhadap guru-guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang diperoleh hasil bahwa kinerja guru-guru SLB Tunarungu Kabupaten Deli Serdang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala-kepala SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang. Dari data hasil supervisi tersebut diperoleh hasil sebagai berikut: (1) supervisi perencanaan pembelajaran guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang memiliki nilai rata-rata 60. Kelemahannya terletak pada kemampuan guru dalam menentukan aspek tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, soal, capaian pembelajaran atau kompetensi dasar yang masih belum

sinkron; (2) Rendahnya hasil dari proses pelaksanaan pembelajaran. Guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang memperoleh nilai rata-rata 55. Hal ini terjadi karena guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang di dalam melaksanakan proses pembelajaran masih berpusat pada guru dan belum berpusat kepada siswa, dan mereka masih belum menggunakan media pembelajaran teknologi informasi komputer sehingga aspek penggunaan media pembelajaran dan aspek pengelolaan kelas masih kurang; (3) Pelaksanaan evaluasi siswa yang diperoleh dari guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang masih rendah. Mereka memperoleh nilai rata-rata 62. Hal ini disebabkan oleh dalam membuat evaluasi siswa para guru belum membuat rubrik penilaian dan belum membuat kisi-kisi soal, dimana soal itu muncul secara tiba-tiba dan tidak tahu berasal dari kompetensi mana soal itu berasal. Hal ini yang menyebabkan nilai untuk poin evaluasi guru menjadi rendah; dan (4) Tingkat disiplin guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyusun rencana pembelajaran, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah seperti penyelesaian penilaian siswa masih sering terlambat dari hasil catatan sebanyak 50% guru-guru SLB Tunarungu se-kabupaten Deli Serdang masih belum memiliki disiplin yang tinggi.

Dari hasil di atas, terlihat guru-guru SLB Tunarungu belum menunjukkan kinerja yang baik. Hikman dalam Usman (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi bersama individu-anggotanya. Kinerja ini terlihat dari hasil kerja para pengajar yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian kegiatan belajar mengajar (PBM) yang didasari oleh

etos kerja dan disiplin profesional guru dalam pembelajaran. (Whitmore dalam Uno, 2022)

Seorang guru profesional adalah individu yang memiliki kemampuan serta keahlian khusus dalam bidang pendidikan, sehingga dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan optimal. (Usman, 2005) Di sisi lain, menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003), guru profesional adalah mereka yang dapat mengelola diri sendiri saat melaksanakan tugas sehari-hari. Upaya peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu sebagaimana diharapkan seluruh pihak tidak didukung dengan pola pelatihan yang selama ini berjalan. Saat ini alur pelatihan dan pengembangan kompetensi guru di Indonesia sebagaimana Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1. Pola Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Guru

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, manajemen pelatihan yang disiapkan pemerintah masih berbentuk sosialisasi dan target tugas yang harus dikerjakan guru di sekolah, dalam bentuk pelaporan-pelaporan administrasi. Belum ada pendampingan di lapangan langsung untuk melihat hasil pelatihan yang telah dikerjakan guru. Pengawasan terhadap capaian pekerjaan guru di sekolah sebagai

imbas dari pelatihan masih dibebankan kepada pengawas sekolah. Dengan kata lain, ada kaitan yang terlepas antara peserta pelatihan peningkatan guru dengan orang yang seharusnya mengawasi peningkatan kerja guru. Lambat laun guru akan kembali mengajar seperti biasa sebelum menerima pelatihan.

Selain itu pengembangan kompetensi guru seluruhnya didasarkan pada kemampuan kepala sekolah dan pengawas dalam mensupervisi dan mengarahkan guru untuk mencapai ketentuan perundang-undangan. Dengan adanya bantuan kepala sekolah dan pengawas, pemerintah berharap seluruh guru memiliki kompetensi yang baik dalam aspek pedagogik, professional, kepribadian dan sosial yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kinerja guru SLB. Dari telaah ini, dibutuhkan satu pola manajemen pelatihan yang dapat memastikan bahwa guru SLB Tunarungu akan terus terjadi peningkatan kompetensinya setelah selesai pelatihan tetap terjaga kinerjanya.

Hal ini didasarkan pada kebutuhan kinerja guru SLB Tunarungu yang harus melakukan pembelajaran yang berbasis kebutuhan anak didik. Secara konseptual diketahui anak didik SLB dalam setiap pembelajaran dikelas membutuhkan komunikasi personal yang melekat dari guru di kelas. Komunikasi personal yang melekat mengharuskan setiap guru SLB Tunarungu harus berdasarkan pada pendekatan Perdati, Percami dan Percali dalam setiap pembelajaran di kelas.

Berdasarkan model faktual, kajian teoritik dan kebutuhan guru SLB Tunarungu dalam melaksanakan pembelajaran di kelas sesuai kebutuhan anak didik, maka dapat dikembangkan model pelatihan peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu sebagaimana Gambar 1.2 berikut.



Gambar 1.2. Model Awal Pengembangan Kinerja Guru SLB Tunarungu

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas, dapat diuraikan bahwa kinerja guru SLB Tunarungu harus menekan pada peningkatan kemampuan dalam komponen Perdati, Percami dan Percali sebagaimana kebutuhan pembelajaran anak didik di kelas. Yosfan (2017) mengemukakan Perdati (percakapan dari hati ke hati) yang merupakan percakapan yang berlangsung secara spontan, pada suasana yang santai, rileks, dan terjadi inter-subyektivitas atau dua hati memikirkan obyek yang sama); Percami (percakapan membaca ideovisual) yang merupakan visualisasi kosakata baru yang muncul dari hasil percakapan, divisualisasikan baik melalui tulisan, lisan, peragaan, gesture, maupun bahasa isyarat sehingga terjadi pemahaman pada makna kata yang muncul; dan Percali (percakapan linguistik) yang merupakan percakapan yang berkaitan tata bahasa bertitik tolak dari bacaan, tujuannya adalah agar anak tunarungu mampu merefleksikan topik tata bahasa, mampu menguasai isi dan bentuk bahasa, mampu mengembangkan dan menggali unsur-unsur bahasa.

Salah satu metode pembelajaran yang tepat untuk meningkatkan kemampuan Perdati, Percami dan Percali pada guru adalah metode mathernal

replektif dengan berdasar pada pendekatan sensitivitas humanis. Hal ini dikarenakan Metode Maternal Reflektif merupakan metode yang menitikberatkan pada percakapan (Garnida, 2015). Zulmietri (2017) menjelaskan bahwa Metode Maternal Reflektif adalah salah satu pendekatan mengajar yang menekankan dialog dalam kegiatan belajar mengajar, sekaligus didukung oleh metode penangkapan dan peran ganda dari pengajar. Dengan kata lain, metode MMR ini adalah cara bertukar ide, informasi, perasaan, atau pikiran melalui diskusi antara dua orang atau lebih untuk mengajarkan bahasa secara sederhana kepada anak tunarungu.

Puput dan Henry (2014) menambahkan bahwa metode maternal reflektif lebih menekankan pada kemampuan berbahasa anak, yang mencakup proses berbicara, mendengarkan, dan membaca. Suhaemi, dkk (2018) menyatakan dalam Metode Maternal Reflektif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang digunakan untuk pengajaran dalam mengembangkan kemampuan bahasa anak sebagai berikut: (1) Komunikasi dari hati ke hati (Perdati) adalah dialog yang terjadi dengan sendirinya, dalam suasana santai, dan melibatkan intersubjektivitas, atau ketika dua hati memikirkan hal yang sama; (2) Dialog Membaca Ideovisual (Percami) adalah metode visualisasi kosa kata baru yang berkembang sebagai hasil dialog. Hal ini dapat dilakukan melalui tulisan, lisan, isyarat, isyarat, atau bahasa demonstratif, dan membantu orang memahami arti dari kata-kata yang muncul; dan (3) Linguistik percakapan (Percali), tujuan dari dialog tentang tata bahasa yang dimulai dengan membaca ini adalah agar anak tunarungu mampu mempertimbangkan masalah tata bahasa, menguasai bentuk dan substansi bahasa, serta mengembangkan dan mengeksplorasi unsur-unsur bahasa. Dengan demikian, metode ini cocok untuk

pembelajaran pada anak SLB tunarungu yang membutuhkan penanganan khusus di kelas.

Menurut Winarsih (2018), tunarungu adalah suatu istilah umum yang menunjukkan kesulitan mendengar dari yang ringan sampai berat, digolongkan ke dalam tuli dan kurang dengar. Sementara menurut Suharmini (2009) tunarungu juga dapat diartikan sebagai keadaan dari seorang individu yang mengalami kerusakan pada indera pendengaran sehingga menyebabkan tidak bisa menangkap berbagai rangsang suara, atau rangsang lain melalui pendengaran. Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan anak tunarungu adalah anak yang memiliki masalah dengan pendengarannya sehingga sulit menanggapi rangsang suara dari luar. Perkembangan bahasa dan berbicara adalah bagian yang paling menantang bagi anak-anak tunarungu. Tanpa belajar membaca bibir, anak tunarungu tidak akan dapat memahami informasi berbasis ucapan. Ketika seorang anak mengalami gangguan pendengaran atau tuli, suara mereka sering kali sulit untuk dipahami. Anak-anak tunarungu ini memiliki masalah dengan nada, artikulasi, dan kualitas suara. (Hasanah, 2021).

Melalui metode pelatihan ini, diharapkan tercipta suasana belajar yang lebih personal dengan menghargai keunikan setiap peserta serta mendorong pertumbuhan individu dalam lingkungan pelatihan (Rois, Ahmad dan Astina, 2018). Kuswoyo, Dilli Dwi dan Hiskya (2023) menyatakan beberapa komponen penting dari model pelatihan maternal reflektif antara lain:

- 1) Sikap humanis, yang menjadi dasar paradigma ini adalah pengakuan akan potensi, kebutuhan, dan martabat setiap peserta pelatihan. Ini berarti mengakui

setiap individu sebagai orang yang memiliki kebutuhan, latar belakang, dan pengalaman yang berbeda.

- 2) Sensitivitas humanistik, yang merujuk pada kemampuan pelatih dan manajer pelatihan untuk bersikap empatik, mendengarkan dengan baik, dan menjawab peserta dengan penuh pengertian. Ini meliputi pemahaman serta penghormatan terhadap perasaan, nilai-nilai, dan kepercayaan peserta.
- 3) Pengembangan diri pribadi, di mana M2PM2R mendorong para peserta pelatihan untuk berkembang. Memberi kesempatan kepada siswa untuk mengejar minat dan tujuan pribadi mereka selama proses pelatihan merupakan bagian dari hal ini.
- 4) Pengembangan softskill, di mana M2PM2R sangat menyoroti keterampilan sosial dan emosional seperti kerja sama, kepemimpinan, komunikasi, serta keterampilan teknis.
- 5) Pendekatan kolaboratif, di mana model ini mendorong kerjasama antara peserta, pelatih, dan manajer pelatihan. Para peserta didorong untuk terlibat aktif dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan.

Pelatihan dengan menggunakan Metode Maternal Reflektif dapat meningkatkan kemampuan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. oleh sebab itu, peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul: **“Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Metode Mathernal Replektif Berbasis Sensitivitas Humanis Dalam Peningkatan Kinerja Guru Tunarungu di SLB di Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Supervisi perencanaan pembelajaran belum terlaksana dengan baik pada guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Rendahnya hasil dari proses pelaksanaan pembelajaran guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Pelaksanaan evaluasi hasil belajar siswa tidak dilakukan dengan baik oleh guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 4) Manajemen pelatihan yang selama ini dilakukan belum dapat meningkatkan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran di kelas oleh guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang belum menggunakan metode matematis reflektif yang berbasis sensitivitas humanis.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian dibatasi pada:

- 1) Kegiatan penelitian diarahkan hanya pada peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu dengan melakukan perbaikan pelatihan metode matematis reflektif.
- 2) Subjek penelitian adalah guru-guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Model manajemen pelatihan metode matematis reflektif dibatasi dengan berbasis sensitivitas humanis.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian di atas maka perumusan masalah penelitian, yaitu:

- 1) Model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis yang layak dan efektif dalam kegiatan supervisi perencanaan pembelajaran guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis yang layak dan efektif untuk pelaksanaan pembelajaran guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis yang layak dan efektif untuk kegiatan evaluasi hasil belajar siswa oleh guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk menghasilkan:

- 1) Model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis yang layak dan efektif dalam kegiatan supervisi perencanaan pembelajaran guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis yang layak dan efektif untuk peningkatan pembelajaran guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Model manajemen pelatihan metode mathernal replektif berbasis sensitivitas humanis yang layak dan efektif untuk kegiatan evaluasi hasil belajar siswa oleh guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori kinerja guru SLB. Selain itu, model teoretis yang diajukan dalam penelitian diharapkan memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja guru SLB Tunarungu di Kabupaten Deli Serdang.

1.6.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
 - a) Sebagai bahan masukan dalam pengembangan kinerja guru tunarungu di SLB yang kompeten dan berdedikasi baik.
 - b) Dapat menjadi role model dalam upaya peningkatan kompetensi guru tunarungu di SLB di seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Bagi Pengawas Sekolah
 - a) Dapat mengembangkan kinerja guru tunarungu sesuai peraturan pemerintah.
 - b) Dapat membantu mengembangkan kinerja SLB yang kompeten.
- 3) Bagi Kepala Sekolah
 - a) Dapat mengembangkan kinerja guru tunarungu sesuai kebutuhan sekolah.
 - b) Dapat membantu menciptakan lulusan SLB yang mandiri.
- 4) Bagi Guru
 - a) Sebagai bahan masukan guru tunarungu dalam meningkatkan kinerja pembelajaran di kelas.
 - b) Dapat menjadi role model dalam upaya peningkatan kinerja guru SLB Tunarungu.