

## Pembinaan Guru Melalui *Continuing Development Program* (CPD) dalam Mencapai Kualitas Pembelajaran Optimal<sup>1</sup>

Oleh:

Dr. M. Joharis Lubis, MM., M. Pd,<sup>2</sup>

Prof. Dr. Rosmawaty, M.Pd.

Dr. Haidir, M.Pd.

### A. Pendahuluan

Guru sebagai suatu profesi menuntut profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan ketrampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik. Layanan profesionalisme guru terkait pula dengan kepribadian guru. Kepribadian adalah unsur yang menentukan keakraban hubungan guru dengan anak didik. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik.

Masalah yang berkaitan dengan guru saat ini menjadi persoalan serius dan sangat perlu dicarikan jalan keluarnya. Guru sebagai salah satu komponen terdepan dalam proses pembelajaran masih memiliki berbagai kelemahan yang sangat serius. Kelemahan yang dimiliki itu selanjutnya berdampak kemampuan pada kemampuan melaksanakan proses pembelajaran dan pembinaan kepada anak didik secara tepat.

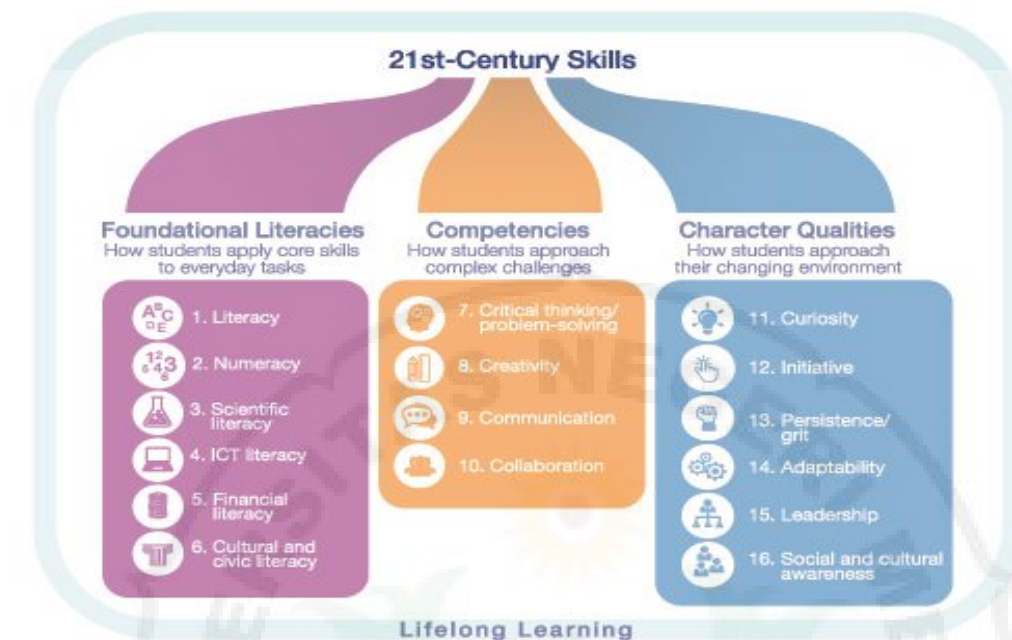
Berbagai kelemahan yang dimiliki guru secara faktual masih berlanjut, karena itu pemerintah bertekad menyelesaikannya sesegera mungkin. Harus diselesaikan sesegera mungkin karena bersifat mendesak (urgent), mengingat abad 21 ini setiap guru memerlukan ketarampilan-keterampilan dasar yang dapat mewarnai proses pembelajaran. Keterampilan abad 21 dapat dibagi menjadi 3 kluster yaitu, pertama: *Foundation literacies*. Kedua: *Competencies*, ketiga: *Character quality*.

Pertama: *Foundation literacies* meliputi: *literacy, numeracy, scientific literacy, ICT literacy, dan cultural and civic literacy*. Kedua: *Competencies* meliputi: *critical thinking (problem solving), creativity, communication, dan collaborative*. Ketiga: *Character quality* meliputi: *curiosity, initiative, persistence, adaptability, leadership, social and cultural awareness*.

---

<sup>1</sup> Dipresentasikan pada acara seminar Nasional Bahasa dan Sastra Indonesia dengan tema Pengembangan Guru dan Dosen Kreatif Abad XXI di Era Digital di Universitas Negeri Medan.

<sup>2</sup> Penulis adalah Dosen pada program Pascasarjana Universitas Negeri Medan dan aktif dalam berbagai kegiatan ilmiah.



Seluruh keterampilan guru itu sangat diperlukan di abad 21 ini dalam rangka menunjang proses pembelajaran yang efektif yang merupakan tugas utama guru, namun kenyataannya masih masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan guru terhadap bidang tugasnya, rendahnya motivasi bekerja, dan minimnya pengawasan (supervisi) yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pada satuan pendidikan. Secara konkrit sebenarnya masih terdapat sederet faktor yang menyebabkan belum terlaksananya tugas guru, sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru sebagai salah satu unsur penting dan terdepan dalam proses pembelajaran memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi anak didik dalam belajar. Hal berarti bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, di mana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut dapat menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi anak didiknya juga.

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan guru, maka sudah sepantasnya mereka mendapatkan pembinaan yang tepat dan bersifat berkelanjutan untuk membangkitkan semangatnya dalam bekerja dan memahami apa yang dikerjakannya. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Pernyataan tentang pentingnya pembentukan suasana pembelajaran yang kondusif, baik pada tingkat kelas maupun sekolah, juga telah dinyatakan dalam dokumen Kurikulum 2013. Secara eksplisit dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas antara adalah kompetensi guru, metode pembelajaran yang dipakai, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik lingkungan alam, (psiko) sosial dan budaya (Depdikbud, 2013). Lingkungan sosial pembelajaran di kelas maupun di sekolah (kantor guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses belajar mengajar. Namun secara substansial suasana belajar dan proses pembelajaran yang berkualitas hanya dapat dicapai apabila guru memiliki keterampilan dan kompetensi yang cukup. Dengan meningkatkan kualitas layanan pembelajaran, berarti meningkatkan kualitas anak didik dan hasil belajarnya. Hal ini menjadi

tugas bersama yang terkait dengan komponen pendidikan, termasuk guru sebagai garda terdepan dalam sistem pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Tak dapat dipungkiri lagi bahwa untuk meningkatkan kualitas pembelajaran adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Fungsi dan kedudukan guru dalam sistem pembelajaran belum bisa tergantikan dengan kehadiran teknologi yang sangat canggih sekalipun. Guru yang memiliki kompetensi yang dapat membawa perubahan pembelajaran menjadi bermakna (meaningfull). Michael G. Fullan mengemukakan bahwa “*educational change depends on what teachers do and think...*”. Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada “*what teachers do and think*”, atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru (Sudrajat, 2007). Pernyataan ini jelas memperlihatkan, orientasi kompetensi di kalangan guru adalah suatu hal yang mutlak dan menjadi bagian dari sistem pendidikan di Indonesia.

Kompetensi sebagai dasar pembelajaran telah banyak diterima dan menjadi pusat perhatian sebagai suatu perspektif didaktik, di mana sebagian besar efektivitas dari belajar proses dari para siswa ditujukan kepada terciptanya kompetensi tersebut (Martin & Willems, 2005). Pendapat ini juga memperkuat bahwa belajar yang efektif sebagai langkah awal dari terbentuknya pendidikan berkualitas adalah dengan adanya kompetensi, termasuklah di dalamnya kompetensi guru, sebagai penghubung penyampaian ilmu kepada anak didik.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran yaitu dengan melaksanakan program penataran, pelatihan, *workshop*, dan kegiatan sejenis lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Demikian pula kepada para guru dikenalkan metode-metode baru dalam pembelajaran (*active learning*), serta perbaikan dan peningkatan sarana maupun prasarana pendidikan. Namun demikian, meskipun secara eksplisit diakui bahwa lingkungan pembelajaran dan sekolah merupakan faktor yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas, program-program yang dilaksanakan belum menyentuh atau masih mengabaikan hal tersebut. Semua upaya yang dilakukan kepada para guru itu adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang mendukung proses pembelajaran, dan harus dilakukan secara berkelanjutan (*continuing development*). Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan kepada para guru/dosen menjadi mutlak dan tidak bisa ditawar-tawar lagi.

Adagium yang mengatakan bahwa semakin baik pendidikan suatu bangsa akan sangat menentukan kualitas bangsa itu menjadi semakin tak terbantahkan. Pendidikan yang maju memberikan implikasi terhadap majunya suatu bangsa. Demikian pula rendahnya kualitas pendidikan menunjukkan rendahnya kualitas suatu bangsa. Dalam pendidikan, salah satu aspek yang terpenting yang menjadi penentu keberhasilan pendidikan adalah guru. Guru yang memiliki kompetensi yang cukup akan menghantarkan seorang anak didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebaliknya kompetensi yang kurang yang dimiliki seorang guru akan menghambat anak didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian seorang guru harus memiliki kompetensi yang cukup. Untuk tujuan itulah diperlukan adanya pembinaan yang baik terhadap guru. Pembinaan tersebut dimaksudkan agar guru benar-benar mampu mengembangkan dirinya dan memiliki kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan di sekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya.

## **B. Peran dan Fungsi Guru**

Guru memainkan peranan penting bagi jalannya proses pendidikan yang bermutu. Seorang guru haruslah memiliki kualifikasi yang memadai untuk melaksanakan tugasnya,

termasuk mengajar bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya. Siapa saja yang menyandang profesi sebagai tenaga pendidikan harus secara kontinyu meningkatkan profesionalismenya. Di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Guru dijelaskan bahwa: Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai figur sentral dalam pendidikan, haruslah dapat diteladani akhlakunya di samping kemampuan keilmuan dan akademisnya. Selain, itu guru haruslah mempunyai tanggung jawab dan keagamaan untuk mendidik anak didiknya menjadi orang yang berilmu dan berakhlak. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang sistem pendidikan nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah pendidik.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi anak didik. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat yang multikultural dan multidimensional, di mana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi anak didik untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggungjawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan peserta didik. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari segala fase dan proses perkembangan peserta didik.

Guru adalah figur pemimpin, guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2000;36) "Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap dan diharapkan dapat membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

## 1. Substansi Pembinaan Guru

Istilah pembinaan guru sebenarnya berasal dari kurikulum SD, SMP dan SMA tentang pembinaan guru (Diknas, 2013:19). Dalam berbagai kepastakaan, baik Indonesia maupun asing, sering diistilahkan supervisi.

Cick,W & Carey, L (2001:1) menyatakan bahwa pembinaan (*coasting*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. Pembinaan juga merupakan dan penyempurnaan yang berencana di dalam suatu organisasi.

Meyer (2008:2), *the focus is on teachers and teaching rather than instruction and training. Taht is, the responsibility is in the teaching and assessment of vocational studies. The term teacher rather than instructor or trainer better captures the complex array of practices which make up educational work in vocational contexts.* Pengetahuan, keahlian individu yang bertanggungjawab terutama dalam pengajaran serta penilaian kejuruan sehingga pendidikan kejuruan lebih terfokus sesuai dengan konteks yang telah ada.

Pembinaan guru mempunyai esensi *profesioanal growth* dengan sesuai esensi pokoknya adalah keahlian teknik (*profesioanal technical expertise*) serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional. Dengan pembinaan ini guru diharapkan dapat mengenal hambatan-hambatan, baik yang di luar maupun di dalam situasi hidup dan kerjanya, melihat segi positif dan negatifnya, serta menemukan pemecahab-pemecahan



masalah yang mungkin. Melalui sistem pembinaan diharapkan ada suatu sistem bantuan profesional guru secara terus menerus, sehingga mutu pengolahan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru terjebak dalam *planning, organizing, actuating dan evaluating* pembelajaran yang bermutu.

Pembinaan sinonim dari pemberdayaan, yaitu suatu usaha untuk mempertinggi kecakapan guru dalam pengembangan profesinya. Oleh sebab itu, kemampuan mengajar guru perlu memperoleh pembinaan supaya mereka memiliki kewenangan mengajar sesuai dengan tuntutan zaman. Masa kini, guru dituntut lebih kritis dan layanan aktif dalam menjalankan tugasnya, pembinaan terhadap mereka menjadikan guru bukan sekedar pelaksana teknis, melainkan seorang petugas profesional yang mengerti dan memahami bagaimana seharusnya memberi layanan belajar kepada anak didiknya.

Bantuan profesional kepada guru menjadikan mereka memperoleh kesempatan untuk mempelajari kembali tugas-tugasnya sesuai perkembangan baru. Bantuan profesional menjadikan guru seorang yang bekerja sesuai dengan standar profesional, bantuan profesional menyebabkan guru mempelajari kembali cara-cara bekerjanya sesuai kesanggupan membuat keputusan sendiri dalam menjalankan tugasnya. Supervisi bantuan profesional merupakan layanan pemberdayaan kepala sekolah yang diberikan kepada guru untuk mempertinggi kinerjanya. Pemberdayaan dapat dimulai dengan mengenali kelebihan dan kekuatan setiap orang. Selaku supervisor, kepala sekolah kemudian memanfaatkan setiap kelebihan guru yang bermanfaat untuk peningkatan mutu.

Depdikbud (2013:125), dinyatakan secara terminologis, pembinaan guru sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah dan pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Pembinaan mencakup segala usaha, tindakan dan kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas beragama baik dan bidang tauhid, bidang peribadatan, bidang akhlak dan bidang kemasyarakatan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu. Pembinaan juga merupakan suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang diikuti usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya (Smith, C.M., 2001:139).

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa pembinaan itu bermuara dengan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik.

## **2. Tujuan Pembinaan**

Tujuan umum dari pembinaan dan pengembangan guru satuan pendidikan/sekolah adalah meningkatnya kemampuan dan karir guru sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru satuan pendidikan/sekolah yang profesional. Tujuan tersebut mengimplikasikan pentingnya pembinaan kualifikasi, kompetensi dan peningkatan karir guru. Kualifikasi dan kompetensi profesional diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan hasil kerjanya. Sedangkan pengembangan karir diharapkan berdampak terhadap kesejahteraannya. Pembinaan guru efektif dilakukan menggunakan model *lesson study*.

Tujuh kata kunci dalam *lesson study* adalah : (1) pembinaan profesi, (2) pengkajian belajar, (3) kolaborasi, (4) berkemajuan, (5) kolegalitas, (6) mutual learning, dan (7) komunitas belajar. *Lesson study* bertujuan untuk melakukan pembinaan pembinaan profesi guru secara berkelanjutan agar terjadi peningkatan keprofesionalan guru terus menerus. Kalau tidak dilakukan terus menerus, maka keprofesionalan dapat menurun dengan bertambahnya waktu. Pembinaannya melalui pengkajian pembelajaran secara terus menerus dan berkolaborasi. Pengkajian pembelajaran harus dilakukan secara berkala, misalnya seminggu sekali, karena membangun komunitas belajar adalah membangun budaya yang memfasilitasi anggotanya untuk saling belajar, saling koreksi, saling menghargai, saling bantu, dan saling menahan ego.

### 3. Ciri-ciri Pembinaan

- 1) Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai setinggi-tingginya tingkat kematangan dan tujuan pembinaan.
- 2) Prosedur pembinaan dirancang sedemikian rupa agar tujuan yang hendak dicapai terarah.
- 3) Pembinaan sebagai pengatur proses belajar harus merancang dan memilih peristiwa sesuai dengan anak binaan.
- 4) Pembinaan diartikan sebagai usaha menata kondisi yang pantas.

### 4. Program-Program Pembinaan Guru

Program pembinaan guru dapat dilakukan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran setiap mata pelajaran. Selama ini fungsi kegiatan MGMP dipandang kurang efektif dan dianggap hanya buang-buang waktu saja. Pandangan ini dipertegas dengan adanya beberapa kasus di suatu sekolah di mana salah seorang guru tidak diizinkan mengikuti kegiatan MGMP SMK, karena pihak sekolah menganggap tidak penting, hanya pemborosan biaya dan mengganggu kegiatan belajar anak didik. Di pihak lain dana bantuan pemerintah sangat terbatas untuk membeayai kegiatan MGMP itu. Dalam kaitan ini Smit CM (2001: 153), menyatakan sebagai berikut:

*The teacher training programs should be designed in a way that is more in keeping with professional logic; in other words, they must allow candidates to develop the competencies required to actually practise the profession. The logic of the teaching subject should no longer be the dominant force in designing teacher training programs consistent with professionalization.*

Pendapat Smit CM di atas menegaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan guru harus dirancang dengan cara yang lebih sesuai dengan logika profesional. Dengan kata lain, mereka harus memungkinkan calon untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk benar-benar mempraktikkan logika profesional sesuai dengan mata pelajaran seharusnya tidak lagi menjadi kekuatan dominan dalam merancang program pelatihan guru sesuai dengan profesionalisasi.

Selanjutnya *Departement of Education and Early Childhood Development* (2010: 6), *coaching teachers in effective instruction provides a means for coaches to self assess their own performance and to identify areas for growth. It demonstrates developmental trajectory for improvement and support coaches to set challenging goals for their own professional development.*

Pembinaan guru dalam instruksi efektif menyediakan sarana bagi pelatih untuk menilai kinerja diri mereka sendiri dan untuk mengidentifikasi area untuk pertumbuhan. Ini menunjukkan lintasan perkembangan untuk perbaikan dan mendukung pelatih untuk menetapkan tujuan yang menantang untuk pengembangan profesional mereka sendiri. Salah satu mode yang digunakan untuk melakukan pembinaan efektif kepada guru salah satunya adalah menggunakan model *lesson study*.

*Lesson study* merupakan kerja kolektif sekelompok guru (anggota MGMP), bisa dengan anak didik dan guru. Pembuatan rencana pembelajaran (*planning*) dapat dikerjakan secara bersama-sama, diimplementasikan dengan menunjuk salah satu anggota sebagai guru model, guru lain dan pakar bertindak sebagai *observer*, kemudian hasil dari observasi tersebut dianalisis (melalui tahapan *reflecting*) secara bersama-sama.

*Lesson study* mempunyai pengertian belajar pada suatu pembelajaran. Seorang guru atau calon guru bisa belajar tentang bagaimana melakukan pembelajaran pada mata pelajaran tertentu melalui tampilan pembelajaran yang ada. Guru dapat mengadopsi metode, teknik, ataupun strategi pembelajaran, penggunaan media dan sebagainya, yang diangkat oleh guru panampil untuk ditiru atau dikembangkan di kelasnya masing-masing. Guru lain/pengamat perlu melakukan analisis untuk menemukan kelebihan dan kelemahannya kelas pembelajaran tersebut dari waktu ke waktu. Hasil analisis ini sangat diperlukan sebagai bahan masukan bagi guru penampil lewat perbaikan atau lewat profil pembelajaran tersebut, guru pengamat bisa belajar atas inovasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru lain.

Keberhasilan *lesson study* dapat dilihat pada dua aspek pokok, yaitu: (1) perbaikan pada praktik pembelajaran oleh guru, (2) meningkatkan kolaborasi antar guru. *Lesson study* memberikan banyak hal yang menurut para ahli dianggap efektif dalam merubah praktik pembelajaran, seperti:

1. Penggunaan materi pembelajaran yang konkrit untuk memfokuskan pada permasalahan yang lebih bermakna.
2. Mengambil konteks pembelajaran dan pengalaman guru secara eksplisit
3. Memberikan dukungan pada kesejawatan guru. *Lesson study* memberikan banyak kesempatan kepada para guru untuk membuat bermakna ide-ide pendidikan dalam praktik mengajar mereka, untuk mengubah prespektif mereka tentang pembelajaran dan untuk belajar memilih praktik mengajar mereka dari perspektif anak didik.

## **B. Pembinaan Guru dan Pencapaian Kualitas Pembelajaran**

Kualitas pembelajaran merupakan salah satu komponen penting dalam mencapai kualitas pengelolaan pendidikan dalam lingkup kelembagaan. Lembaga pendidikan dan berkembang secara konsisten dan mampu bersaing di era informasi dan globalisasi, jika meletakkan aspek kualitas secara sadar dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran.

Dalam konteks pengelolaan pendidikan, kualitas pendidikan mengandung atribut pokok, adanya relevansi antara porses penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran dengan tuntutan atau kebutuhan masyarakat dan pengguna lulusan, adanya suasana akademik (iklim akademik) dalam penyelenggaraan program studi, adanya suasana akademik kelembagaan dari para pemimpin dan staf terhadap pengelolaan organisasi yang efektif dalam produktif, keberlanjutan program studi, serta efisiensi program secara selektif berdasarkan kelayakan dan kecukupan. Depdiknas (2013), dimensi-dimensi tersebut mempunyai kedudukan yang strategis untuk merancang dan mengembangkan upaya penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi di masa yang akan datang.

Secara umum, pengertian kualitas pendidikan merujuk pada kemampuan lembaga pendidikan untuk menghasilkan kemampuan belajar peserta didik terbaik atau paling *excellence*. Dalam pengertian ini kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh seberapa jauh semua komponen masukan instrumental ditata sedemikian rupa, sehingga secara sinergis menghasilkan proses, hasil, dan dampak belajar yang optimal. Masukan instrumental yang berkaitan langsung dengan kemampuan belajar peserta didik terbaik atau paling *excellence* adalah guru, kurikulum dan bahan ajar, iklim pembelajaran, media belajar, fasilitas belajar, dan materi belajar. Sedangkan masukan potensialnya menurut (Depdiknas, 2013) adalah peserta didik dengan segala karakteristiknya seperti: kesiapan belajar, motivasi, latar belakang sosial budaya, bekal ajak awal, gaya belajar, serta kebutuhan dan harapannya.

Dari sisi guru menurut Depdiknas (2013), kualitas dapat diidentifikasi dari seberapa optimal guru mampu memfasilitasi proses belajar peserta didik. Sementara itu dari sudut kurikulum dan bahan belajar, kualitas dapat diamati dari seberapa luwes dan relevan kurikulum dan secara berdiversifikasi. Dari aspek iklim pembelajaran, kualitas dapat dilihat dari seberapa besar suasana belajar mendukung terciptanya kegiatan pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi pembentukan kompetensi peserta didik. Dari sisi media belajar, kualitas dapat dilihat dari seberapa konstruktif fasilitas fisik terhadap terciptanya situasi belajar yang aman dan nyaman.

Sedangkan dari aspek materi, kualitas dapat dilihat dari kesesuaiannya dengan tujuan dan kompetensi yang harus dikuasai peserta didik. Dari segi proses, Sukmadinata (2004:21) mengungkapkan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat dilihat dari seberapa jauh proses interaksi pembelajaran mampu mengaktifkan peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran tidak lagi menempatkan peserta didik dalam posisi yang pasif sebagai penerima bahan ajaran yang diberikan pendidik, tetapi sebagai subyek yang aktif melakukan proses berpikir, mencari, mengolah, mengurai, menggabungkan, menyimpulkan, dan menyelesaikan masalah. Materi pembelajaran dipilih, disusun dan disajikan kepada anak didik dengan penuh makna, sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta didik, serta sedekat mungkin dihubungkan dengan realitas dan manfaatnya dalam kehidupan.

Oleh karena itu kualitas pembelajaran secara operasional dapat dimaknai sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis guru, anak didik, kurikulum dan bahan belajar, media, fasilitas, dan sistem pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler.

## **1. Model Pembinaan Guru**

Sistem pembinaan profesional guru merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan, sikap dan keterampilan guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pemerintah melalui proyek pendidikan telah melaksanakan programnya yaitu dengan mengadakan sistem pembinaan profesional – KBK melalui penrbataran dan sistem pembinaan profesional – KBK melalui penataran dan pelatihan. Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi (PTBK) bagi dilaksanakan dalam dua model, yaitu pelatihan klasikal dan menggunakan wahana pertemuan MGMP.

### **a. Model Klasikal**

Model klasikal adalah pelatihan yang diselenggarakan secara kelas di mana peserta dikelompokkan berdasarkan hasil tes kompetensi. Model ini memang lebih efektif untuk meningkatkan kemampuan guru, namun memerlukan biaya besar dan guru harus meninggalkan tempat kerja. Oleh karena itu model ini difokuskan bagi guru-guru yang lokasi sekolahnya di daerah terpencil, sehingga sulit atau bahkan tidak mungkin mengikuti pola MGMP yang dilaksanakan tiap seminggu sekali.

Model klasikal juga difokuskan untuk menghasilkan narasumber pada pertemuan MGMP. Oleh karena itu diupayakan beberapa guru yang mendapatkan skor tes kompetensi bagus dan tinggi di kota dapat ikut pola klasikal, dengan harapan nantinya akan menjadi narasumber pada pola MGMP di daerahnya.

### **b. Model Lesson Study**

Konsep dasar pelaksanaan *lesson study* yang dikembangkan di Jepang merupakan suatu kegiatan pembelajaran dari sejumlah guru dan pakar pembelajaran yang mencakup tiga tahap kegiatan, yaitu: *plann – do – see*, yaitu: perencanaan (*planning*), 2) implementasi (*action*), 3) refleksi (*reflection*) terhadap perencanaan dan implementasi pembelajaran tersebut, dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Di samping melibatkan guru sebagai kolaborator, dalam *lesson study* juga melibatkan guru LPTK dan pihak lain yang



relevan dalam mengembangkan program dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Secara lebih sederhana, siklus lesson study dapat dilakukan dengan serangkaian kegiatan: *Planning, Doing, Seeing* atau *Plann- Do – See*.

Selanjutnya Subadi menyarakan empat tahap *lesson study* agar berfungsi sebagai pembinaan guru efektif, maka diharapkan dalam pelaksanaan *lesson study* para guru secara kolaboratif melakukan tahap (langkah-langkah) sebagai berikut:

- a. Melakukan kajian akademik terutama menganalisis masalah pembelajaran, baik dari aspek silabus, kompetensi inti, kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pengembangan penggunaan multi metode dan multi media, serta pengembangan alat evaluasi.
- b. Selanjutnya secara kolektif pula guru mencari solusi dan membuat perencanaan berupa RMP (rencana mutu pembelajaran) yang berpusat pada kegiatan peserta didik.
- c. Pelaksanaan pembelajaran di kelas sedang guru yang lain sebagai observer (mengamati kegiatan peserta didik dan kegiatan guru).
- d. Dilanjutkan dengan diskusi pasca pembelajaran untuk merefleksikannya. Jika prinsip-prinsip *lesson study* ini dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, dimungkinkan akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Lesson study* bukan studi mengajar, dan bukan strategi pembelajaran. *Lesson study* merupakan salah satu model pembinaan profesi pendidik melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berdasarkan pada prinsip-prinsip kolegialitas dan *mutual learning* untuk membangun komunitas belajar.
- 2) Tujuan *lesson study* adalah untuk: i) memperoleh pemahaman yang baik tentang bagaimana anak didik belajar dan guru mengajar, ii) memperoleh hasil-hasil tertentu yang bermanfaat bagi para guru lainnya dalam melaksanakan pembelajaran, iii) meningkatkan pembelajaran secara sistematis melalui inquiri kolaboratif, iv) membangun sebuah pengetahuan pedagogis, di mana seorang guru dapat menimba pengetahuan dari guru yang lain.
- 3) Ciri *lesson study* yaitu adanya: i) tujuan bersama untuk jangka panjang, ii) materi pembelajaran yang penting, iii) observasi pembelajaran secara langsung. *Lesson study* memberi banyak manfaat bagi para guru, antara lain: (i) guru dapat mendokumentasikan kemajuan kerjanya, ii) guru dapat memperoleh umpan balik dari anggota komunitas lainnya, iii) guru dapat mempublikasikan dan mendiseminasikan hasil akhir dari *lesson study*.
- 4) Penyelenggaraan *lesson study* dapat dilakukan dalam dua tipe, yaitu: *lesson study* berbasis sekolah dan *lesson study* berbasis MGMP.

#### D. Penutup

Pembinaan merupakan elemen penting dalam konteks bagaimana memberdayakan guru. Pembinaan guru pada dasarnya sebagai aktivitas para guru dalam memberikan bantuan layanan kepada peserta didik sehingga prestasi akademiknya dapat meningkat lebih baik lagi, dan bagi para guru sendiri agar dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas pembelajaran dan meraih tujuan pendidikan. Pembinaan berada dalam rangkaian pengawasan, pembinaan guru dilakukan dengan supervisi ada dua pihak pengawas sekolah, kepala sekolah, pembina lainnya di lapangan dan pihak yang dilayani yaitu guru sebagai pelaksanaan tugas membelajarkan peserta didik agar meningkat kualitas hidupnya.

Peningkatan sekolah dengan membantu para guru merefleksikan dalam bentuk praktik untuk mau belajar lebih banyak tentang apa yang mereka lakukan dan mengapa untuk menodorong peningkatan diri, untuk saling berbagi akan hal-hal yang telah diketahui kepada teman lain, dan mendorong untuk meningkatkan supervisi.

Pembinaan guru sebenarnya lebih menekankan pada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian secara teknis serta dukungan kepribadian dan sikap profesional. Pembinaan guru merupakan salah satu fungsi dari manajemen SDM pendidikan. Manajemen SDM pendidikan adalah proses memberdayakan personil, khususnya guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan formal secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan, hal ini juga berarti bahwa mengelola SDM merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah. Untuk itu SDM di bidang pendidikan harus benar-benar dikelola dengan baik, bukanlah sekedar menyangkut pendayagunaan tenaga manusia dalam organisasi, melainkan tindakan terpadu nilai dari perencanaan, perekrutan, penempatan, pembinaan atau pengembangan, penilaian hingga pemberhentian.

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, bersangkutan paut dengan masalah perencanaan, perekrutan, penempatan, pembinaan atau pengembangan, penilaian dan pemberhentian tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi sekolah yang sebenarnya.

Dalam rangka mencapai tujuan pengelolaan tenaga kependidikan, dituntut terselenggaranya kegiatan yang jelas sebagai satu kesatuan fungsi yang integral. Artinya tujuan-tujuan itu pada dasarnya di implementasikan melalui penyelenggaraan dimensi kegiatan yang sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah pembinaan.

Secara umum pembinaan diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan merupakan hal umum yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, kecakapan, di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, kemasyarakatan dan lainnya.

Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Rusli Syarif mengemukakan bahwa pembinaan adalah suatu proses untuk membantu tenaga kerja untuk membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh jabatannya. Berdasarkan penjelasan diatas, jelas bahwa pembinaan bermuara pada adanya perubahan kearah yang lebih baik dari sebelumnya yaitu untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, kemampuan dan sebagainya.

Pembinaan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Pembinaan guru adalah serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli (kepala sekolah, pengawas, ahli lainnya) kepada guru dengan maksud agar dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar, sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai.

Pembinaan guru pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pembinaan guru merupakan suatu keharusan untuk mengatasi permasalahan tugas di lapangan." Pembinaan guru menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional.

Pembinaan guru meliputi pembinaan unjuk kerja, kepribadian, lingkungan kerja serta rasa tanggung jawab." Dengan kata lain, pembinaan guru mencakup aspek kepribadian dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil dan jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik. Sementara itu UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV Bagian kelima Pasal 32 tentang pembinaan dan pengembangan guru

menyatakan pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir.

Pembinaan guru seharusnya merupakan program yang didesain oleh sekolah maupun organisasi pembantu dan penyelenggara pendidikan serta didukung oleh kegiatan yang diadakan oleh pihak guru. Pembinaan guru merupakan proses yang didesain oleh sekolah untuk memajukan kualitas serta kuantitas anggota staf yang diperlukan untuk memecahkan masalah, demi tercapainya tujuan sekolah. Pembinaan guru hendaknya dilaksanakan melalui beberapa langkah, terus menerus, berkesinambungan, dan pihak pembina harus tidak mengenal bosan. Langkah-langkah pembinaan guru meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Dengan demikian, pembinaan guru adalah upaya membantu dan melayani guru, melalui menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan guru agar guru mempunyai kemauan dan kemampuan berkreasi dan usaha untuk selalu meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dalam rangka mencapai keberhasilan pendidikan. Maka pembinaan merupakan keharusan untuk mengatasi permasalahan tugas guru di sekolah.

#### **E. Daftar Kepustakaan**

- Cick, W & Carey, L. 1996. *The Systematic Design Of Instruction*. New York: Harper Collinc College Publisher.
- Depdiknas. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Meyer, Adolph E. (2008). *The Development of Education in the Twentieth Century*. N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Sudrajat, Akhmad, 2007, *Kompetensi Guru Dan Peran Kepala Sekolah*, <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2007/04/21/kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah/>, Diakses September 2014.
- Smith, C.M. (2001). "Constructing Outcome in Teacher Education: Policy, Practice and Pitfalls". *Eduaction Policy Analysis Archieve*. (Online). Tersedia: <http://epaa.asu.edu/epaa/v9n11.html>. Diakses 16 september 2014.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: BP.Cipta Jaya.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.

