

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian yang sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Di dalam perubahan arus globalisasi, guru dituntut profesionalisme yang memiliki berbagai kompetensi meliputi kemampuan mengembangkan pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual. Guru yang profesional bukan hanya sekedar alat untuk transmisi kebudayaan tetapi mentransformasikan kebudayaan itu ke arah budaya dinamis yang menuntut penguasaan ilmu pengetahuan, produktivitas yang tinggi, dan kualitas karya yang dapat bersaing sehingga dapat menghantar potensi-potensi peserta didik ke arah kreativitas (H.A.R Tilaar, 2009:87).

Tilaar yang dikutip oleh Ambarita (2013: 21) mengatakan bahwa guru merupakan faktor dominan dalam upaya pembenahan kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran bermutu menuntut proses

pendidikan yang harus berjalan dengan baik. Hal ini dapat tercapai apabila ditangani secara profesional. Pernyataan ini menjelaskan bahwa pencapaian tujuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing dan fasilitator dalam menciptakan iklim kelas yang mampu meningkatkan motivasi dan guru prestasi peserta didik. Kreteria yang diharapkan melekat pada sosok guru profesional adalah: (1) kesalehan pribadi; (2) kepekaan sosial; (3) integritas keilmuan; (4) keahlian pedagogis; (5) kepemimpinan.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkrit seperti tercantum dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana yang diketahui, sudah banyak perubahan kurikulum mulai dari awal kemerdekaan sampai era reformasi ini, tetapi hal tersebut tidak membawa perubahan bagi pendidikan itu sendiri. Apa yang mesti yang dilakukan supaya menjadi pendidikan yang bermutu, yang salah satunya menuntut adanya peningkatan kinerja guru. Sedangkan kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan

tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran.

Guna melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan *output* yang berkualitas pula, guru dituntut untuk melaksanakan unjuk kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar kerja guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terdiri dari 5 aspek. Hal ini tertuang dalam Pasal 35 ayat (1) UU No. 14/ 2005 yang menyebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Tugas dan tanggung jawab guru sesuai pasal 35 ayat 1 yang terdiri dari lima kegiatan pokok sangat komprehensif karena mencakup keseluruhan proses pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Pengertian tersebut mengandung implikasi bahwa penekanan pada aspek tatap muka dijadikan sebagai ukuran rasio waktu.

Kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di kelas adalah tanggung jawab guru. Berhasil atau tidaknya kegiatan pembelajaran ditentukan oleh kemampuan guru dalam menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran dan keterampilan mengajar yang bervariasi.

Guru dalam tugasnya dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya agar tujuan pembelajaran semakin baik. Hal ini berdampak pada sering terabaikannya tugas-tugas lain yang sangat penting bagi pengembangan karir dan penilaian kinerja guru sebagai dasar penilaian yang dilakukan kepala sekolah

maupun pengawas. Tugas-tugas yang sering terabaikan karena tidak termasuk dalam kegiatan tatap muka tersebut di antaranya adalah penyusunan silabus, rencana pembelajaran, strategi pembelajaran, satuan acara pembelajaran, dan tugas-tugas administrasi lainnya.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain antara lain: 1) menerima kehadiran baru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru baru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi terhadap guru baru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; 6) memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi *reward* (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru baru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai. Dengan demikian tercapai saling pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari

kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru agar lebih baik dan berkualitas lagi dalam melakukan pembelajaran dikelas.

Kualitas guru khususnya yang berstatus pegawai negeri sipil dan guru swasta menurut Ari Kristianawati yang dikutip oleh Sagala (2012) berada dalam titik rendah. Guru masih belum menguasai kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta kemasyarakatan. Guru juga terjebak dalam kebiasaan menjadi “robot” kurikulum pendidikan. Inisiatif untuk belajar dan menggali metode dan strategi pembelajaran, bahan ajar dan pola relasi belajar yang baru masih sangat kurang.

Data yang diperoleh dari Harian Seputar Indonesia tanggal 21 maret 2012, Manullang mengemukakan bahwa kualitas guru di Sumatera Utara masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) tahun 2012. Sumatera Utara berada di peringkat 25 dari 34 provinsi dengan nilai rata-rata 37,4 jauh dari rata-rata nasional sebesar 42,25. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru dan kinerjanya masih rendah di Sumatera Utara termasuk di Kabupaten Langkat.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pengawas bidang studi bahasa Indonesia di Kabupaten Langkat, terdapat guru yang hanya menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, sehingga waktu jam pembelajara habis oleh guru tersebut sementara siswa pasif dan hanya mendengarkan saja penjelasan dari guru. Ada juga guru yang menyuruh siswanya membaca satu persatu buku pelajaran sampai selesai jam pelajaran. Teknik pembelajaran seperti ini jelas tidak efektif dan menghabiskan waktu pelajaran membuat siswa menjadi pasif dan hanya menerima saja apa yang di sampaikan oleh guru.

Hasil *survey* awal peneliti masih tanggal 9 Januari 2014 di SMP Negeri di Stabat, SMP Negeri di Kecamatan Wampu menemukan guru-guru yang hanya *mongcopy paste* RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) langsung dari internet tanpa merubah RPP tersebut dan cenderung hanya mengganti tahun dan nama guru serta nama sekolahnya.

Dari hasil observasi di sebuah Sekolah Menengah Pertama di Stabat terdapat guru-guru yang belum memiliki perangkat pembelajaran, seperti: program tahunan, program semester, silabus, dan RPP. Sementara kemampuan yang harus dikuasai atau dimiliki oleh seorang guru yaitu: (1) merencanakan program pembelajaran; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dapat dijadikan indikator menilai kinerja guru.

Kinerja guru dapat di lihat dari unsur-unsur sebagai berikut: (1) kesetiaan; (2) komitmen yang tinggi pada tugas mengajar; (3) menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran; (4) kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya; (5) kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran; (6) kerjasama dengan semua warga sekolah; (7) kepemimpinan yang menjadi panutan siswa; (8) kepribadian

yang baik; (9) jujur dan objektif dalam membimbing siswa; (10) tanggungjawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi dari pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Guru yang mempunyai nilai kinerja baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar, dimana *output* akan meningkat baik secara mutu maupun kuantitas. Menurut Usman (2002: 19) “kinerja lembaga- lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai”. Kondisi tidak lepas dari peran guru sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Ini menunjukkan bahwa adanya mutu pendidikan yang rendah antara lain disebabkan oleh rendahnya kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Menurut Mark “salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah”.

Masalah kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang rendah di Kabupaten Langkat pada saat ini yang bisa dilihat dari kurangnya pengetahuan guru dalam menerapkan metode dan teknik pembelajaran, serta kemalasan dan kurangnya kemampuan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan hasil ujian kompetensi guru yang jauh dari harapan memerlukan penanganan yang serius dari kepala sekolah dan pengawas sebagai supervisor.

Tugas pengawasan dan pembinaan guru menjadi wewenang dan tanggung jawab Kepala Sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin satuan pendidikan yang

bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan disekolahnya (Depdiknas, 2007). Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Wahjosumidjo (2003: 89) juga menyatakan “Sebagai kekuatan sentral yang menjadi penggerak kekuatan sekolah, kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsinya guna mencapai keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian terhadap staf dan siswa”. Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam usaha pembinaan guru untuk mencapai tujuan sekolah adalah supervisi klinis.

Langkah penanganan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas adalah memberikan bantuan supervisi. Dilihat dari permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran, maka bantuan supervisi yang paling tepat diberikan oleh supervisor kepada guru adalah dengan memberikan bantuan supervisi klinis. Melalui kegiatan supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas, maka diharapkan kinerja guru akan semakin baik sehingga kemampuan profesional guru semakin berkembang pula. Hal ini sesuai dengan tujuan dari supervisi klinis yaitu untuk membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya. Tuntutan kedepan terlahirnya generasi berkualitas harus disambut dengan sinergi antara semua pihak yang berkait dengan pendidikan.

Supervisi klinis berbeda dengan supervisi akademik. Salah satu perbedaannya adalah supervisi akademik dilakukan dengan inisiatif awal dari

supervisor, sedangkan supervisi klinis dilakukan berdasarkan inisiatif awal dari guru, Pelaksanaan supervisi klinis bagi guru muncul ketika guru tidak harus disupervisi atas keinginan kepala sekolah sebagai supervisor, tetapi atas kesadaran guru datang ke supervisor untuk meminta bantuan dalam mengatasi masalahnya.

Konsep supervisi klinis dapat dianalogikan dengan seorang pasien yang sedang sakit dan dia ingin sembuh dari sakitnya sehingga dia datang ke dokter untuk diobati. Jika seorang guru memiliki kesadaran seperti pasien tersebut, jika dia mengalami kesulitan dalam tugasnya, maka guru tersebut dapat dikatakan melakukan proses supervisi klinis.

Supervisi model klinis difokuskan pada peningkatan proses pembelajaran dengan menggunakan siklus yang sistematis. Supervisi klinis membantu guru-guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal.

Berdasarkan kenyataan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ Implementasi Supervisi Klinis dengan Pendekatan Tidak Langsung dalam Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia pada SMP Negeri di Kabupaten Langkat ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran guru belum baik, khususnya di daerah Kabupaten Langkat;
2. Implementasi supervisi klinis dengan pendekatan tidak langsung belum dilaksanakan;

3. Kegiatan supervisi konvensional yang dilaksanakan selama ini lebih menekankan pada pendekatan langsung (*direct*) belum dapat meningkatkan kinerja guru;
4. Pelaksanaan supervisi tidak berdasarkan kesepakatan terlebih dahulu antara pengawas, kepala sekolah dengan guru;
5. Penyusunan silabus, rencana pembelajaran, strategi pembelajaran, dan tugas-tugas administrasi lainnya yang sering terabaikan oleh guru atau hanya mengambil dari internet atau mengcopy paste dari guru yang lain.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dalam rangka mencapai tujuan penelitian diadakan pembatasan masalah. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti implementasi supervisi klinis dengan pendekatan tidak langsung dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Indonesia pada SMP Negeri di Kabupaten Langkat.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah implementasi supervisi klinis dengan pendekatan tidak langsung dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Indonesia pada SMP Negeri di Kabupaten Langkat.

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah implementasi supervisi klinis dengan pendekatan tidak

langsung dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Indonesia pada SMP Negeri di Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori, khususnya teori kinerja, dan teori supervisi. Selain itu, model teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan kinerja, sehingga dapat dijadikan model untuk meningkatkan kinerja guru-guru SMP di Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat:

a. Guru

Sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan, menjadi umpan balik bagi guru dalam rangka memahami kinerjanya serta faktor yang mempengaruhinya, yaitu supervisi klinis diharapkan dapat menstimulasi usaha guru untuk meningkatkan kinerjanya;

b. Pengawas Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Langkat

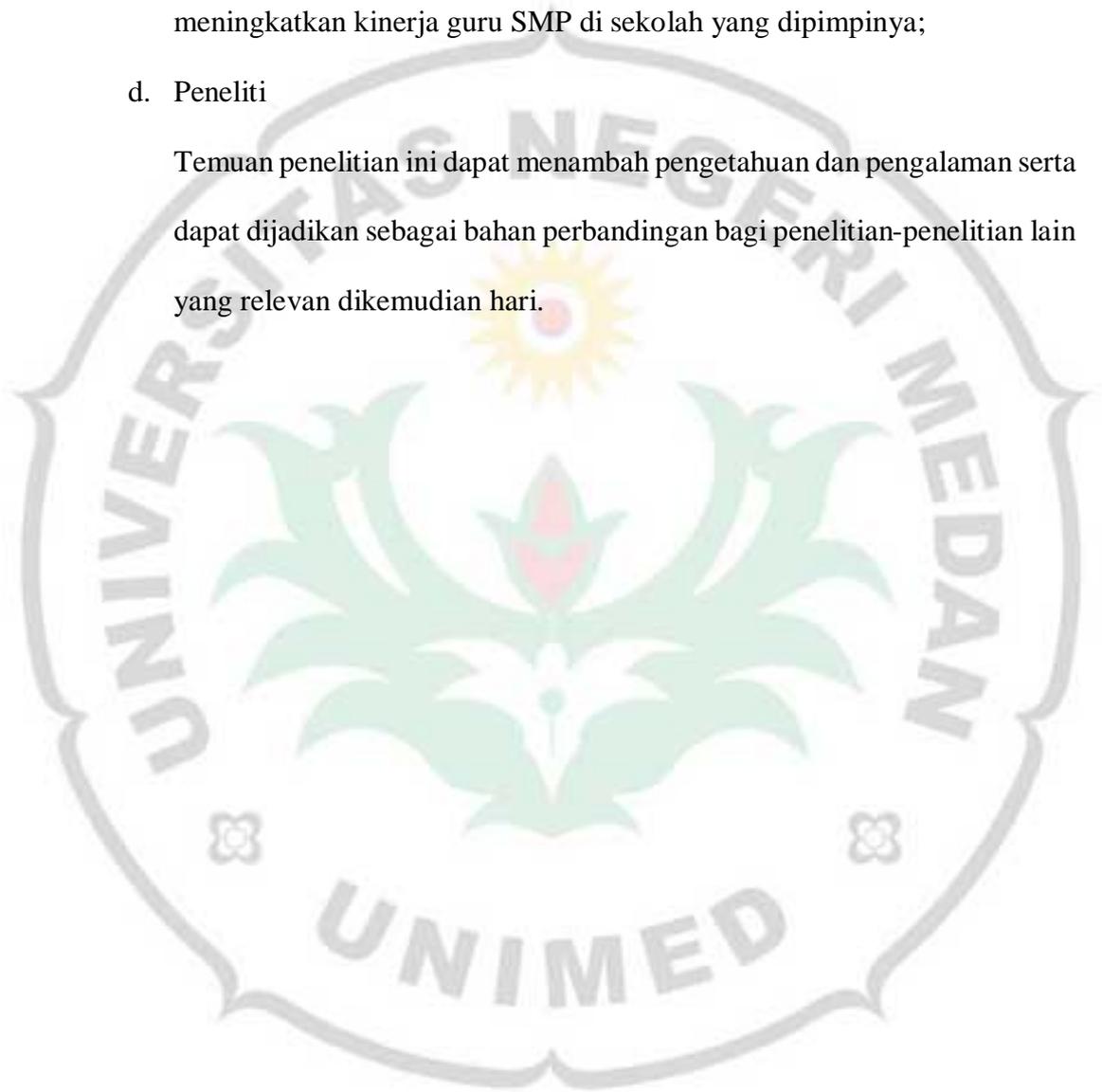
Sebagai bahan evaluasi agar dapat memberikan bantuan supervisi klinis dengan pendekatan tidak langsung, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru;

c. Kepala Sekolah

Temuan penelitian ini dapat dijadikan modal penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMP di sekolah yang dipimpinnya;

d. Peneliti

Temuan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian lain yang relevan dikemudian hari.



THE
Character Building
UNIVERSITY