

URGENSI PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU

Ida Miftakhul Jannah

(PBA UIN Sunan Ampel Surabaya)

Email: idamifuinsa@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mentransfer pengetahuan dan juga nilai kepada peserta didik untuk menjadi manusia yang mandiri dan bertanggung jawab. Upaya ini bergantung pada beberapa faktor baik berupa manusia maupun non manusia. Adapun faktor terpenting bagi suksesnya sebuah lembaga pendidikan adalah kualitas manusianya yakni guru. Sebaik apapun faktor non manusia, tanpa adanya manusia (guru) yang berkualitas dan profesional, maka keberhasilan pendidikan akan sulit tercapai. Guru sebagai pilar utama dalam proses pembelajaran mempunyai peranan penting bagi keberhasilan belajar peserta didik. Oleh karena itu, kualitas dan profesionalitasnya harus selalu ditingkatkan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya profesionalisasi guru, yaitu program *pre-service education*, *in-service education* dan *in-service training*. Program *pre-service education* ditempuh para calon guru sebelum mereka terjun di dunia pendidikan, program *in-service education* merupakan pemberian kesempatan kepada mereka yang sudah memiliki jabatan guru untuk menempuh pendidikan lanjutan, sedangkan program *in-service training* merupakan program yang diselenggarakan dalam rangka terus meningkatkan profesionalitas guru, misalnya, dengan program pembinaan guru. Dengan adanya program-program untuk meningkatkan profesionalisme guru seperti inilah, kualitas dan profesionalisme guru akan selalu meningkat dan proses pembelajaran juga akan lebih berkualitas.

Kata Kunci: *Profesionalisme Guru*

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kegiatan khas manusia, yang dilakukan antar manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Hanya manusia yang secara sadar melakukan pendidikan untuk sesamanya. Pendidikan dapat juga diartikan sebagai rangkaian proses pemberdayaan menuju kedewasaan baik secara intelektual, mental maupun moral. Manusia sebagai makhluk sosial, bagaimanapun juga tidak dapat terlepas dari individu yang lain. Secara kodrati manusia akan selalu hidup bersama antar manusia dalam berbagai bentuk komunikasi dan situasi. Dalam kehidupan semacam inilah terjadi

interaksi, baik interaksi dengan alam lingkungan, dengan sesamanya maupun interaksi dengan Tuhannya, baik itu disengaja maupun tidak.

Dari berbagai interaksi ini –khususnya yang disengaja– ada istilah interaksi edukatif,¹ yakni interaksi yang berlangsung dalam suatu ikatan untuk tujuan pendidikan dan pengajaran. Interaksi pembelajaran mengandung arti adanya suatu kegiatan interaksi dari pengajar yang melaksanakan tugas mengajar di satu pihak, dengan peserta didik yang melaksanakan kegiatan belajar di pihak lain. Dalam proses ini pihak pengajar mampu memberikan dan mengembangkan motivasi serta *reinforcement* pada peserta didik, agar dapat melakukan kegiatan belajar secara optimal.

Prinsip mengajar adalah memberikan motivasi dan mempermudah proses pembelajaran. Guru berfungsi sebagai fasilitator, yang harus menciptakan kondisi yang memungkinkan peserta didik mampu melakukan belajar secara aktif dan bukan menyuapi materi pada mereka. Guru memberikan aksi-aksi yang merangsang peserta didik mengadakan reaksi, sehingga terjadi interaksi, hubungan timbal balik antara guru dengan peserta didik dan antar sesama peserta didik. Pembelajaran juga merupakan suatu kegiatan untuk mengarahkan peserta didik agar mengetahui bagaimana cara belajar.

Guru merupakan salah satu sumber belajar. Guru sebagai pengajar mempunyai tugas memberikan fasilitas dan kemudahan dalam proses pembelajaran. Pembelajaran juga merupakan proses yang berfungsi membimbing peserta didik dalam kehidupan, yakni membimbing mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan mereka, yang mencakup kebutuhan hidup, baik sebagai individu, sosial maupun sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Oleh karena itu guru harus kreatif, inovatif dan profesional.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada mereka bahwa ia layak menjadi tauladan bagi masyarakat sekelilingnya. Segala tingkah laku guru akan selalu dilihat atau dinilai oleh masyarakat baik yang berhubungan dengan bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada peserta didik, cara berpakaian, ataupun cara bergaul dengan masyarakat. Oleh karena itu guru harus

¹ Interaksi edukatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) ada tujuan yang ingin dicapai, 2) ada bahan/pesan yang menjadi isi interaksi, 3) ada peserta didik yang aktif mengalami, 4) ada guru yang melaksanakan, 5) ada metode yang digunakan untuk mencapai tujuan, 6) ada situasi yang memungkinkan proses pembelajaran berjalan dengan baik, 7) ada penilaian terhadap hasil interaksi. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 13

senantiasa mengembangkan segala potensinya agar bisa menjadi pendidik yang profesional, yang mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Fenomena akhir-akhir ini menunjukkan bahwa pembelajaran yang diterapkan di lingkungan sekolah sangat memprihatinkan. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa kasus, misalnya, peserta didik yang merasa enggan berangkat ke sekolah. Sering kali mereka berani berbohong agar mendapatkan legitimasi untuk tidak masuk sekolah karena sakit atau yang lainnya, dan yang lebih ironis lagi ketika mereka justru terlibat dalam penyalahgunaan narkoba.

Banyak peserta didik menganggap bahwa pola pembelajaran yang diterapkan kurang memberikan kebebasan berfikir, hanya mengejar kurikulum semata, mengajarkan pengetahuan yang sulit dimengerti, tidak mengajarkan keterampilan praktis dan banyak mengasah aspek kognitif saja, sedangkan aspek afektif dan psikomotorik jarang dilibatkan. Di samping itu, para guru pun banyak yang cenderung memberikan tugas-tugas yang banyak, dengan hanya menuntut mereka agar mengerjakan semaksimal mungkin tanpa memahami keadaan fisik maupun psikis mereka sebagai potensi yang harus dikembangkan. Dengan demikian sudah dapat dipastikan bahwa semangat belajar pun tidak termotivasi dengan baik.

Problem tersebut akan terselesaikan, apabila semua komponen manusiawi pendidikan khususnya para guru menyadari makna dasar yang terkandung dalam pembelajaran, karena mereka merupakan subjek utama - selain peserta didik itu sendiri- yang akan menentukan keberhasilan suatu pendidikan. Oleh karena itu, mereka harus mencurahkan segala kemampuannya untuk merencanakan, mengorganisir, mempraktikkan dan mengevaluasi hasil kerjanya selama proses pembelajaran.

Dengan demikian, selain sebagai perancang, guru juga sebagai pengelola (mengorganisir, mengkoordinasi, melaksanakan) serta menilai secara menyeluruh baik terhadap hasil maupun proses pembelajaran. Oleh karena kedudukan guru sangat penting, maka sebagai konsekuensi logis mereka harus meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya. Paradigma guru sekarang bukan hanya sebagai pengajar yang hanya mentransfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), tapi juga mentransfer nilai (*transfer of value*), sekaligus pembimbing yang memberikan pengarahan terhadap peserta didik.

B. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisasi merupakan suatu usaha untuk mencapai tingkat profesional.² Proses ini terus berlangsung sepanjang hidup dan karirnya di dunia pendidikan. Profesionalisasi adalah usaha peningkatan kompetensi guru,³ ini merupakan aspek yang sangat penting, karena jika guru tidak berusaha menambah pengetahuan yang baru dengan membaca dan terus belajar, maka materi yang disajikan pada waktu mengajar akan terasa gersang dan membosankan. Sedangkan profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan corak suatu "profesi". Profesionalisme juga mengandung pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan.

Guru merupakan komponen yang perlu mendapatkan perhatian besar, karena guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Guru merupakan unsur yang sangat dekat dengan peserta didik dalam proses pembelajaran sehari-hari di sekolah serta banyak menentukan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu tidak akan ada peningkatan mutu pendidikan tanpa adanya peningkatan mutu performan para guru.

Guru merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang pendidik. Jenis pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Semakin baik guru dalam melaksanakan tugasnya semakin terjamin mutu dan kesiapan peserta didik sebagai manusia pembangunan.

Keberadaan guru dalam suatu bangsa sangat penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun, dan juga bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan perkembangan teknologi yang canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa dalam kehidupan ini. Dengan kata lain potret bangsa di masa depan tercermin dari potret para guru, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra guru di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu profesionalisasi guru harus senantiasa dilakukan sepanjang masa.

² Piet A. Sahartian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 36.

³ Menurut KMA nomer 211 tahun 2011 ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi spiritual. Sedangkan menurut mendiknas No. 10 tahun 2007 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

C. Usaha-usaha Pengembangan Profesi Guru

Usaha-usaha pengembangan profesi guru sekarang sudah banyak dilakukan, baik itu oleh pemerintah maupun lembaga pendidikan itu sendiri. Usaha-usaha ini meliputi program *pre-service education*, *in-service education*, dan *in-service training*.⁴

1. Program *Pre-Service Education*

Program *pre-service education* ini merupakan suatu program yang harus ditempuh oleh tenaga pendidik sebelum mereka terjun di dunia pendidikan. Indonesia sejak merdeka sampai sekarang telah banyak mengusahakan berbagai lembaga yang menata usaha perbaikan mutu guru.

Ada beberapa lembaga yang disediakan untuk mengembangkan profesi ini, misalnya, Sekolah Guru B (SGB) dan SGA, kursus B-1 dan B-II, PGSLP, PGSLA, PTPG yang kemudian menjadi FKIP, yang merupakan bagian dari universitas, dan kemudian diubah menjadi IKIP. Sejak pelita III, dimulai sejak tahun 1979-1980, diadakan pembaharuan sistem pendidikan tenaga pendidik (PPSPTK). Pembaharuan ini menetapkan suatu pola pengembangan pada IKIP atau FKIP/FIP yang disebut sebagai lembaga pengadaan tenaga pendidik. Setelah itu SPG (Sekolah Pendidikan Guru) dihapus dan diganti dengan diploma dan pendidikan guru (PGSD) yang masuk dalam LPTK/IKIP.

Selain program-program tersebut, ada juga program akta mengajar, yang diberikan pada mereka yang berasal dari fakultas non keguruan untuk memperoleh kemampuan mengajar pada berbagai tingkatan sekolah. Program ini bertujuan untuk menjadikan profesi pendidikan terbuka bagi mereka yang berada di luar fakultas keguruan untuk bisa menjadi guru, dan memberi proteksi pada profesi pendidikan dengan mengharuskan pemilihan akta mengajar bagi setiap orang yang ingin bekerja dan mengabdikan sebagai guru. Dengan demikian status dan kualitas profesi guru dapat ditingkatkan.

Dari uraian ini dapat dipahami bahwa jabatan profesional harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus mempersiapkan jabatan tersebut. Demikian juga dengan profesi guru harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang disebut *pre-service education*.

2. Program *In-Service Education*

Sebelum seseorang menjadi guru, ia harus menempuh pendidikan prajabatan di lembaga pendidikan guru. Di lembaga tersebut para calon

⁴ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 16-19.

guru mendapat bekal pengetahuan, keterampilan dan pembinaan kepribadian agar dapat menjadi guru yang profesional. Namun usaha lembaga pendidikan guru untuk meningkatkan mutu lulusannya juga sangat terbatas.

Dalam waktuyang relatif terbatas, tidak mungkin bagi lembaga pendidikan guru mampu memberi pengalaman yang lengkap pada lulusannya. Tidak mungkin semua pengalaman dalam kehidupannyata di bawah ke suatu lembaga. Lembaga pendidikan guru hanya memberikan sebagian kecil dari masalah-masalah yang nantinya akan dihadapi calon guru, itupun banyak berupa teori-teori yang belum tentu sesuai dengan keadaan yang terus menerus berubah.⁵

Keadaan tersebut memberikan sebuah inspirasi bahwa pendidikan setelah seseorang lulus dari pendidikan prajabatan dan mulai melakukan pekerjaannya adalah sangat penting untuk ditempuh. Pendidikan inilah yang disebut *in-service education*. Program ini merupakan suatu usaha yang memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mendapatkan penyegaran yang dapat membawa mereka ke arah perkembangan pengetahuan yang *up to date*.

Program *in-service education* ini merupakan program yang diperuntukkan bagi mereka yang sudah memiliki jabatan guru, sehingga mereka dapat berusaha meningkatkan profesinya melalui pendidikan lanjutan, misalnya, yang berijazah diploma dapat melanjutkan ke S-1, dari S-1 melanjutkan ke S-2 dan dari S-2 ke S-3.

3. Program *In-Service Training*

Setiap profesi harus mengalami pertumbuhan dan perkembangan untuk menuju pada otonomi profesi, yakni memiliki kemandirian dan tanggungjawab. Setiap pemilik profesi yang sudah mandiri dan tanggungjawab harus mampu memberi dan sanggup dimintai pertanggungjawaban. Untuk dapat mencapai sikap profesional seperti itu perlu pemeliharaan dan perawatan yang terus menerus. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi harus senantiasa dilakukan. Sehubungan dengan peningkatan profesi ini, guru dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya dan secara terus menerus meningkatkan

⁵ Soewadji mengilustrasikan belajar dilembaga pendidikan guru sebagaimana seseorang yang akan bepergian ke tempat yang belum diketahui sebelumnya dengan terlebih dahulu mempelajari peta. Jadi ilmu pengetahuan yang dipelajari para calon guru masih berupa peta yang seringkali berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Soewardji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya* (Yogyakarta: Kanisius, 1984), 36.

pengetahuan dan kompetensinya agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya sebagai guru yang profesional.⁶

Program *in-service training* merupakan suatu program yang diselenggarakan dalam rangka terus meningkatkan profesionalitas guru. Program ini biasanya dilakukan dengan lokakarya, penataran, seminar, rapat dewan guru, studi kelompok antar guru, pengembangan melalui kegiatan penelitian, penugasan-penugasan, workshop, pelatihan dan lain sebagainya. Ada beberapa penataran yang sering dilakukan, penataran ini ada 3 macam.⁷

- a. Penataran penyegaran, yakni usaha peningkatan kemampuan guru agar sesuai dengan kemajuan IPTEK serta memantapkan kemampuan tenaga pendidik tersebut sehingga dapat melakukan tugas sehari-harinya dengan baik. Sifat penatan ini memberi kesegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi.
- b. Penataran peningkatan kualifikasi, yakni usaha peningkatan kemampuan guru sehingga mereka memperoleh kualifikasi formal tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan.
- c. Penataran perjenjangan, yakni suatu usaha meningkatkan kemampuan guru sehingga memenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan fenomena yang ada, para guru dibina kepala sekolah, sebagai supervisor dan pemilik sekolah untuk SD, atau pengawas untuk sekolah menengah.

Diantara faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalitas guru adalah lingkungan. Guru sangat bergantung pada lingkungannya, karena itu kualitas guru pun akan bergantung pada kualitas lingkungan tempat hidupnya. Bertolak dari ini dapat dipahami bahwa telaah tentang profesionalitas guru tak dapat dilakukan secara memadai tanpa membahas lingkungan tempat ia hidup dan bekerja. Sebagai implikasinya, pengembangan profesionalitas guru harus diadakan secara simultan dengan perkembangan lingkungannya.

⁶ Menurut Ahmad Tafsir ada beberapa kriteria untuk suatu profesi agar pemiliknya menjadi orang yang profesional: 1) Profesi harus memiliki keahlian khusus, 2) Profesi harus memiliki teori-teori yang baku secara universal, 3) Profesi harus diambil sebagai pemenuhan panggilan hidup, 4) Profesi untuk masyarakat bukan untuk diri sendiri, 5) Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif, 6) Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan profesi, 7) Profesi hendaknya memiliki kode etik, 8) Profesi memiliki klien yang jelas, 9) Profesi memerlukan organisasi profesi, 10) Mengenali hubungan profesi dengan bidang-bidang lain. Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), 108-110.

⁷ Piet A. Sahartian, *Profil Pendidik...*, 70.

Secara garis besar ada dua macam lingkungan, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.⁸ Kedua lingkungan ini harus dikembangkan di lembaga pendidikan agar dapat memenuhi kebutuhan guru. Pengembangan lingkungan fisik suatu lembaga pendidikan menyangkut pengembangan fasilitas pendidikan seperti bangunan, kelas, lapangan, laboratorium, dan lain-lain, dimana hal tersebut akan sangat membantu meningkatkan cara dan gaya dalam proses pembelajaran. Namun pengembangan lingkungan fisik ini akan menjadi beban guru dalam proses pembelajaran bila pengembangan sumber daya manusia tidak dipersiapkan. Hal inilah yang menuntut adanya berbagai bentuk pengembangan lingkungan sosial khususnya iklim akademik yang mendorong pengembangan intelektual dan fungsional.

D. Model Pembinaan Guru

Guru merupakan suatu profesi dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu sebelum seseorang menjadi guru harus terlebih dahulu menempuh jenjang pendidikan keguruan. Namun walaupun guru telah dipersiapkan sedemikian rupa melalui lembaga pendidikan, realitas menunjukkan bahwa di dunia ini tidak ada manusia yang terdidik penuh, termasuk guru, apalagi perkembangan IPTEK yang demikian pesat mengharuskan guru untuk belajar terus. Oleh karena itu pembinaan terhadap guru harus senantiasa dilakukan agar selalu *survive* dan tidak ketinggalan dengan laju perkembangan.

Pembinaan guru ini merupakan serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Dengan demikian, rangkaian pembinaan profesional guru akan memperlancar pencapaian tujuan pembelajaran. Agar pembinaan guru ini dapat dilakukan dengan baik, maka perlu adanya pengetahuan tentang pembinaan guru itu sendiri. Dalam hal ini akan diuraikan tentang beberapa pendekatan pembinaan guru, jenis-jenis keterampilan pembinaan guru dan bagaimana cara mengevaluasi pembinaan guru.

1. Pendekatan dalam pembinaan guru

Ada tiga macam pendekatan dalam pembinaan guru,⁹ yaitu pendekatan ilmiah, yang merupakan warisan era kejayaan gerakan manajemen ilmiah; pendekatan artistik, yakni wujud jawaban atas ketidakpuasan terhadap pendekatan ilmiah; dan pendekatan klinik, yang

⁸ Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), 145.

⁹ Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), 28.

diambil dari model dokter pasien sehingga di dalamnya terdapat diagnosis –terapi dalam melaksanakan pembinaan guru. Ketiga pembinaan ini diaksentuasikan pada pembinaan guru khususnya dalam proses pembelajaran.

a. Pendekatan ilmiah dalam pembinaan guru

Pendekatan ilmiah dalam pembinaan guru ini terkait erat dengan pengupayaan efektifitas pembelajaran. Dalam pandangan pendekatan ini, pembelajaran dipandang sebagai ilmu atau *science*. Oleh karena itu, perbaikan dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah. Seorang pembina guru yang menggunakan pendekatan ini dapat melaksanakan tiga hal, yaitu mengimplementasikan hasil temuan para peneliti, bersama-sama dengan peneliti mengadakan penelitian di bidang pembelajaran, dan hal lain yang berhubungan dengan hal itu serta menerapkan metode ilmiah dalam menentukan efektifitas pembelajaran.

Mendley menyimpulkan bahwa ada tiga perilaku yang mempunyai hubungan kuat dengan efektifitas pembelajaran, yakni lingkungan belajar, penyediaan waktu yang cukup dalam efektifitas belajar, dan penggunaan metode mengajar yang sesuai. Berdasarkan temuan ini pembina dapat mengaksentuasikan pembinaan guru pada pengembangan kemampuan mereka, sehingga guru dapat merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas, mengalokasikan waktu, menetapkan materi, memonitor belajar siswa, mengajukan pertanyaan yang bersifat mendasar dan memberikan balikan setelah peserta didik belajar.¹⁰

b. Pendekatan artistik dalam pembinaan guru

Pendekatan artistik (*artistic approach*) dalam pembinaan guru ini muncul sabagai akibat dari ketidakpuasan terhadap pembinaan guru yang menggunakan pendekatan ilmiah (*scientific approach*). Pendekatan artistik dalam pembinaan guru ini merupakan suatu pendekatan yang menyandarkan pada kepekaan, persepsi dan pengetahuan pembina sebagai sarana untuk mengapresiasi kejadian-kejadian pembelajaran yang bersifat subtleties (halus, lembut) dan

¹⁰ Ada beberapa hal dalam penyelenggaraan pendidikan yang harus selalu dibina secara terus menerus agar pendidikan dapat dijalankan secara efektif, yakni program pengajaran, sumber daya manusia, sumber daya yang bersifat fisik, dan hubungan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat. Wahjosumidjo, *Kemampuan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 204.

sangat bermakna dalam kelas.¹¹ Pengajaran dalam kelas dilihat secara ekspresif, puitis, dan bahkan menggunakan bahasa-bahasa simbol dan kiasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan pengajaran dalam kelas diamati secara teliti.

Pembinaan guru dengan menggunakan pendekatan artistik ini dalam menangkap pembelajaran berusaha menerobos keterbatasan-keterbatasan pendekatan ilmiah. Berusaha mengungkap sekaligus menjangkau batas psikologis dan sosiologis pelakunya. Dalam sudut pandang pendekatan ini, keberhasilan pembelajaran tidak dapat diukur dengan keberhasilan pembelajaran yang lain, yang berbeda pelakunya. Tidak dapat diukur dengan menggunakan peristiwa pembelajaran dalam lain konteks. Oleh karena itu, pembina guru dalam pendekatan ini hendaknya turut mengamati, merasakan dan mengapresiasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pembina harus mengikuti proses mengajar guru dengan cermat, telaten dan utuh. Dalam mengobservasi proses pembelajaran, pembina bagaikan menyaksikan tampilan musik dan seni.¹²

c. Pendekatan klinik dalam pembinaan guru

Dua pendekatan sebelumnya merupakan pendekatan yang bersikukuh pada kutub ekstimnya masing-masing. Maka pendekatan klinik dalam pembinaan guru ini merupakan konvergensi antara keduanya. Dalam pendekatan ini, pembinaan guru dilakukan secara kolegal atau kesejawatan oleh pembina dengan guru.

Sergiovany menyatakan bahwa pembinaan guru dengan pendekatan klinik merupakan suatu pertemuan tatap muka antara pembina dengan guru, membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan pengajaran dan pengembangan profesi. Istilah klinik bisa dibaca dari istilah klinik itu sendiri, *clinical*, artinya berkenaan dengan menangani orang sakit, sama halnya dengan mendiagnosis orang sakit, maka guru pun dapat didiagnosis dalam proses pembelajaran, untuk menemukan aspek-aspek mana yang membuat

¹¹ Untuk memahami konsep pembinaan guru dengan pendekatan ini bisa dengan dua cara, yakni melalui definisi pendekatan guru dengan pendekatan artistik dan melalui observasi siapasaja yang terlibat. Alilmron, *Pembinaan Guru...*, 48.

¹² Elliot W Eisner melukiskan pembina bagai seorang yang menyaksikan tampilan karya seni, yang tidak dapat dilihat sebagian demi sebagian. Tatkala pelatih musik mendengar bunyi musik atau menyaksikan tampilan seni, ia tidak sekedar mendengar dan menyaksikan saja tetapi mendengar dengan perasaan yang halus dan menyaksikan dengan penuh perhatian dan penghayatan. Dengan demikian pembina dapat memberikan momentar-komentar, kritik dan refleksi bunyi dan tampilan yang dia dengarkan dan saksikan. Sehingga para pemain musik atau bahkan pencipta karya seni dapat mengambilnya sebagai masukan. *Ibid*, 49.

guru tidak dapat mengajar dengan baik. Kemudian aspek-aspek itu satu persatu diperhatikan secara intensif.¹³

Asumsi yang mendasari pembinaan guru dengan pendekatan ini adalah bahwa pembelajaran merupakan aktifitas yang kompleks. Oleh karena itu pengamatan terhadap pembelajaran harus hati-hati, sehingga dari hasil pengamatan tersebut, pembina akan mengetahui langkah-langkah apa yang harus diambil pembina dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru. Menurut asumsi lain, pendekatan ini berdasarkan pada hasil riset, dimana para guru dalam mengajar lebih suka dikembangkan kemampuannya melalui pembinaan yang bersifat kolegial daripada pembinaan yang lain. Sedangkan pembinaan yang lebih banyak muatan kolegialnya adalah pendekatan klinik.¹⁴

2. Jenis-jenis keterampilan pembinaan guru

Alfonso memberikan pernyataan pada tahun 1981, bahwa keterampilan atau *skill* dapat dikonotasikan sebagai sekumpulan pengetahuan dan kemampuan yang harus dikuasai. Keterampilan dapat dipelajari, dideskripsikan dan diverifikasi. Dengan demikian keterampilan pembinaan guru merupakan sekumpulan pengetahuan yang harus dikuasai oleh pembina dalam melaksanakan pembinaan guru. Ada tiga jenis pembinaan guru, yaitu:¹⁵

a. Keterampilan teknis (*technical skill*)

Keterampilan teknis merupakan untuk menggunakan metode-metode dan teknik-teknik pembinaan guru. Keterampilan ini dibutuhkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsi pembina secara general. Keterampilan teknis pembinaan guru ini meliputi penetapan kriteria untuk menyeleksi sumber-sumber pembelajaran, mendayagunakan sistem kunjungan atau observasi kelas, mendayagunakan rapat

¹³ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 250.

¹⁴ Pembinaan guru dengan menggunakan metode klinik ini dilakukan dengan 3 episode pembinaan, yaitu episode pertemuan awal, yakni episode pendekatan dan pembentukan report, pembicaraan tentang rencana pembelajaran yang telah dibuat oleh guru, menganalisis jenis-jenis keterampilan mengajar, dan pengembangan instrumen yang akan dipakai sebagai panduan untuk mengobservasi keterampilan guru. Episode observasi kelas dan episode pertemuan balikan, yakni episode pemberian penguatan pada guru, pembicaraan kembali tentang kontrak yang telah dilakukan, pembina menunjukkan hasil observasi. Pembina bertanya bagaimana perasaan guru setelah diobservasi, dan penyimpulan bersama tentang pencapaian hasil pembelajaran yang telah dilakukan. Ali imron, *Pembinaan Guru...*, 59-60.

¹⁵ Ibid., 85.

supervisi pengajaran, merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas, mengaplikasikan hasil-hasil penelitian, mengembangkan langkah-langkah evaluasi, dan mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan mengajar.

Keterampilan teknis merupakan sebuah keterampilan yang memang dibangun dengan maksud agar seorang pembina dapat melaksanakan tugas secara spesifik, dan tidak ada orang lain yang dapat melakukannya. Keterampilan teknis ini lazim juga dikenal dengan teknik-teknik pembinaan guru. Teknik pembinaan guru ini dilakukan dalam upaya pembinaan guru itu sendiri, agar menjadi guru yang profesional, dan salah satu cara adalah dengan mengadakan supervisi.¹⁶

b. Keterampilan manajerial (*managerial skill*)

Keterampilan manajerial ini merupakan keterampilan dalam pembuatan keputusan pembinaan dalam hubungannya dengan elemen-elemen institusional dimana seorang pembina bekerja. Keterampilan manajerial meliputi mengenal ciri-ciri masyarakat, memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru, menerapkan prioritas pengajaran, menganalisis lingkungan pendidikan, memanfaatkan sistem perencanaan pendidikan, memonitor dan mengontrol kegiatan guru, melimpahkan tanggung jawab, mengelola waktu, mengalokasikan sumber-sumber pembelajaran, mengurangi ketegangan guru dan mendokumentasikan kegiatan organisasi pembelajaran.¹⁷ Keterampilan ini dibangun dengan maksud agar seorang pembina dapat melaksanakan tugas pembinaan yang mengacu pada fungsi-fungsi manajerial seperti *planning, staffing, organizing, controlling, decition making*.

c. Keterampilan manusiawi

Keterampilan manusiawi adalah keterampilan untuk melakukan kerja sama dengan para guru dan aparat sekolah lainnya dalam rangka melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Keterampilan manusiawi

¹⁶ Ada beberapa teknis superfsi yang sangat bermanfaat untuk pembinaan guru, menurut Gwynn ada dua kelompok teknik supervisi yaitu: 1) teknik supervisi individual, yang pelaksanaannya diberikan pada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Teknik individual ini dapat meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas dan menilai diri sendiri; 2) teknik supervisi kelompok meliputi kepanitiaan-kepanitiaan, kerja kelompok laboratorium kurikulum, baca terpimpin, demonstrasi pengajaran, darmawisata, kuliah atau studi, diskusi panel, perpustakaan jabatan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru dan lokakarya atau konferensi kelompok. Ibrahim Bafadhol, *Supervisi Pengajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 45-50.

¹⁷ Ali imron, *Pembinaan Guru....*, 86.

ini berkaitan erat dengan tugas pembina dalam kaitannya dengan kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan motivasi, kemampuan membentuk tim kerja, dan kemampuan untuk meyakinkan guru agar menerima perubahan.¹⁸

Keterampilan manusiawi ini dibangun dengan maksud agar pembina dalam melaksanakan tugas pembinaan guru, mengutamakan hubungan insani yang dicirikan dengan sifat-sifat empati, kesadaran diri, penerimaan atas perbedaan individual guru dan berorientasi terhadap kesejahteraan.

3. Evaluasi peminan guru

Evaluasi¹⁹ merupakan suatu hal yang signifikan untuk dilakukan, karena dengan evaluasi akan diketahui keberhasilan atau kegagalan, kelebihan atau kekurangan suatu pekerjaan. Begitu juga evaluasi terhadap pembinaan guru perlu dilakukan agar diketahui apakah pembinaan guru yang dilaksanakan sudah mencapai target yang telah ditentukan atau belum.

Evaluasi pembinaan guru merupakan suatu proses menentukan tingkat keberhasilan pembinaan guru dengan menggunakan patokan-patokan tertentu guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Evaluasi ini ditempuh dengan teknik-teknik tertentu, yang secara garis besar dibedakan menjadi dua golongan, yakni teknik tes dan non tes.²⁰

Evaluasi terhadap pembinaan guru ini meliputi tiga hal yaitu evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan guru, evaluasi terhadap guru

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Dalam arti luas evaluasi adalah suatu proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Dalam hubungannya dengan pembelajaran Normant E. Grondlund merumuskan pengertian evaluasi sebagai suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan pembelajaran telah dicapai peserta didik. Wriggsstone, dkk merumuskan evaluasi pendidikan sebagai penaksiran terhadap pertumbuhan dan kemajuan peserta didik ke arah tujuan-tujuan atau nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Ngalim Purwanto, *Evaluasi Pengajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984), 3.

²⁰ Teknik dalam hal ini berarti suatu cara yang ditempuh oleh seseorang dalam melakukan evaluasi. Teknik non tes meliputi: skala bertingkat (*rating scale*), kuesioner (*questioner*), daftar cocok (*check list*), wawancara (*interview*), pengamatan (*observation*), dan daftar riwayat hidup. Adapun tes adalah suatu alat atau prosedur yang sistematis dan objektif untuk memperoleh data-data atau keterangan yang diinginkan tentang seseorang dengan cara yang tepat dan cepat. Tes ini merupakan serentetan pertanyaan atau latihan atau alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan, intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bina aksara, 1986), 23-48.

yang dibina, dan evaluasi terhadap prestasi belajar siswa setelah gurunya mendapatkan pembinaan.²¹

a. Evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan guru

Pelaksanaan pembinaan guru merupakan hal pertama yang perlu dievaluasi, karena dengan melihat bagaimana pelaksanaannya akan dapat terungkap hal-hal yang berhubungan dengan pembinaan guru, misalnya: perencanaan, pendekatan yang digunakan, penerapan keterampilan, pembinaan fokus pembinaan, materi pembinaan dan lain sebagainya.

b. Evaluasi terhadap guru yang dibina

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kemampuan, keterampilan, kepuasan, dan disiplin kerja guru antara sebelum dan sesudah mendapatkan pembinaan. Perubahan dan peningkatan ini perlu diketahui, agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pembinaan.

Untuk mengevaluasi guru, mula-mula pembina mengetahui performansi guru, bagaimana kemampuan mengajarnya, keterampilan mengajarnya, kepuasan dan disiplin kerjanya, misalnya, dengan menggunakan format observasi, alat kepuasan, disiplin kerja dan sebagainya. Dengan demikian akan dapat diketahui pada bagian-bagian mana guru yang bersangkutan mempunyai masalah, yang selanjutnya dapat dirumuskan langkah-langkah pembinaan sesuai dengan yang mereka butuhkan.

c. Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa setelah guru mendapatkan pembinaan

Evaluasi ini perlu dilakukan, agar diketahui apakah pembinaan guru memberikan kontribusi atau tidak. Pada awalnya pembina harus mengetahui performansi siswa dengan mengevaluasi hasil belajarnya, dengan menggunakan tes dan non tes. Setelah diketahui performansi siswa, pembinaan guru dapat dilakukan. Ketika guru telah mendapatkan pembinaan, perlu dilakukan pengukuran ulang atas prestasi belajar siswa. Kemudian dilakukan perbandingan antara prestasi belajar siswa sebelum guru mendapat pembinaan dan setelah guru mendapat pembinaan.

E. Kesimpulan

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia

²¹ Ali Imron, *Pembinaan Guru....*, 222-230.

layak menjadi panutan atau teladan bagi masyarakat di sekelilingnya. Segala tingkah laku guru akan selalu dilihat dan dinilai oleh masyarakat. Penilaian dimulai dari bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan pada peserta didik, cara berpakaian dan bergaul pada siswa, teman serta masyarakat, dan lain sebagainya. Oleh karena itu guru harus senantiasa mengembangkan segala potensinya agar bisa menjadi pendidik yang profesional, yang mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, yakni setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik.

Usaha-usaha dalam pengembangan tenaga pendidik, khususnya guru meliputi program *pre-service education*, *in-service education*, dan *in-service training*. Program *pre-service education* merupakan suatu program yang harus ditempuh oleh para tenaga pendidik sebelum mereka terjun ke dunia pendidikan. Program *in-service education* merupakan suatu usaha yang memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mendapatkan penyegaran, yang dapat membawa mereka kearah pengembangan pengetahuan yang *up to date*. Program *in-service training* merupakan suatu program yang diselenggarakan dalam rangka terus meningkatkan profesionalitas guru. Program ini biasanya dilakukan dengan lokakarya, penataran seminar, rapat dewan guru, studi kelompok antar guru, pengembangan melalui kegiatan penelitian, penugasan-penugasan, workshop, dan sebagainya.

F. Daftar Pustaka

- Bafadhol, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Bumi aksara, 1992.
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya, 1995.
- KMA Nomer 211 tahun 2011.
- Lazaruth, Soewardji. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Yogyakarta: Kanisius, 1984.
- Mendiknas Nomer 6 tahun 2007.
- Pidarta, Made. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Purwanto, Ngalm. *Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984.
- Sahartian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 1994.

- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Uwes, Sanusi. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Wahjosumidjo, *Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.