

BAB V PEMBAHASAN

A. Aktivitas Supervisi Akademik

1. Aktivitas Supervisi Akademik oleh pengawas

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah lebih menekankan pada penilaian dan pembinaan professional kinerja guru terkait dengan kemampuan guru dalam membuat perencanaan program pembelajaran, prosedur pembelajaran, hubungan inter-personal guru dan siswa, dan peningkatan kemampuan (*ability dan Skills*) guru secara umum. Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas disamping untuk membantu kebutuhan guru secara rutin, juga sering dilakukan dengan maksud untuk menilai kinerja guru yang akan diusulkan angka kredit kenaikan pangkat, yang akan di sertifikasi atau pada guru-guru yang sudah disertifikasi untuk diusulkan tunjangan profesinya.

\ Informasi ini penting untuk diungkapkan karena pada prinsipnya supervisi akademik adalah upaya memberi bantuan atau pembinaan terhadap kekurangan, kelemahan atau kesulitan yang dialami guru dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga *core business* pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Identifikasi permasalahan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugas proses kegiatan pembelajaran di kelas (*Edukasi*) akan menyangkut lima hal yaitu ; (1) dalam perencanaan program pembelajaran, (2) prosedur pembelajaran, (3) strategi pembelajaran, (4) hubungan inter-personal, dan (5)

media pembelajaran.(Surya Dharma, 2008 : 14) Jadi permasalahan itulah yang dijadikan bahan untuk menentukan perencanaan program kerja kegiatan pembinaan kinerja guru melalui supervisi akademik terhadap guru-guru khususnya pada SMP 3 Padalarang kabupaten Bandung-Barat

Program supervisi akademik oleh pengawas disusun merujuk kepada indentifikasi permasalahan yang dihadapi guru berdasarkan analisis hasil pengawasan tahun sebelumnya dan analisis lingkungan strategis yang sering disebut analisis SWOT, selanjutnya dituangkan dalam program Rencana Kepengawasan Akademik (RKA) dalam bentuk program semester.

Informasi ini sangat strategis untuk diungkap, mengingat analisis SWOT merupakan bentuk analisis yang harus dilakukan dalam rangkaian penyusunan perencanaan yang efektif dan efisien. Analisis lingkungan strategis baik internal maupun eksternal merupakan langkah pengumpulan data baik yang mendukung maupun yang dapat menghambat dari suatu tujuan yang mau dicapai melalui perencanaan kegiatan tersebut.

Rencana kerja kepengawasan akademik merupakan salah satu tugas pokok pengawas yang ditujukan untuk memberikan penilaian, pembantuan dan pembinaan terhadap permasalahan, kebutuhan dan kesulitan guru dalam menjalankan tugas pokoknya yaitu pelaksanaan program pembelajaran yang berkualitas di dalam kelas. Rencana Kepengawasan Akademik (RKA) disusun sesuai dengan kebutuhan atau permasalahan yang dialami guru-guru pada sekolah tertentu. Oleh karenanya Rencana kepengawasan akademik ini disusun dalam bentuk program semester yang berbeda antara satu sekolah dengan sekolah yang lain. Rencana kerja kepengawasan akademik disusun oleh

pengawas Satuan Pendidikan dalam bentuk Program Kegiatan Semesteran berupa jadwal supervisi kunjungan kelas dengan fokus yang di supervisi menyangkut ruang lingkup tugas pokok dan fungsi guru dalam hal : Program perencanaan pembelajaran, prosedur pelaksanaan pembelajaran, penilaian, kemampuan (*ability*), dan hubungan inter-personal guru dengan siswa.

Pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas dilakukan dengan tiga tahap yaitu ; pertama melakukan pra-supervisi akademik, kedua pelaksanaan kunjungan kelas, dan tahap akhir resume pembahasan hasil kunjungan kelas. Informasi ini penting diungkap mengingat prinsip pelaksanaan supervisi akademik harus demokratis, dimana titik tekan supervisi akademik demokratis adalah aktif dan kooperatif ,(Dodd.1972 dalam Surya Dharma 2008:14). Supervisi akademik harus melibatkan guru yang dibinanya secara aktif dari mulai persiapan perencanaan dan dalam pelaksanaannya. Tanggung jawab perbaikan program akademik bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru. Oleh sebab itu, program supervisi akademik sebaiknya direncanakan, dikembangkan dan dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan guru, kepala sekolah, dan pihak lain yang terkait di bawah koordinasi pengawas sebagai supervisor.

Supervisi kunjungan kelas oleh pengawas dilaksanakan dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga diperoleh informasi yang diperlukan dalam rangka pembinaan professional kinerja guru. Tujuan supervisi akademik melalui kunjungan kelas adalah semata-mata menolong guru dalam mengatasi kesulitan atau masalah mereka di dalam kelas. Melalui kunjungan kelas guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah-masalah yang

mereka alami, menganalisisnya secara kritis dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya.

Ada beberapa criteria supervisi akademik kunjungan kelas yang baik diantaranya : (1) memiliki tujuan tertentu, (2) mengungkap aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru, (3) menggunakan instrumen yang tepat, (4) terjadi interaksi supervisor dan guru, dan (5) ada tindak lanjut, (Nana Sujana 2003:36.)

Resume dilakukan dengan maksud untuk mengungkap aspek-aspek kekurangan dan kelebihan yang terjadi ketika proses pembelajaran berlangsung. Informasi ini strategis diungkapkan karena, prinsip supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan, transparan, objektif, demokratis dan bersifat pembantuan dan pembinaan. Sehingga segala temuan berupa kekurangan, permasalahan dan kesulitan yang dialami guru dalam menjalankan proses pembelajaran terhadap anak didik di kelas harus diungkapkan. Kemudian secara bersama-sama antara pengawas sebagai supervisor dan guru mencari solusi pemecahan permasalahan tersebut yang merupakan bentuk tindak lanjut dari kegiatan supervisi akademik tersebut. Peran pengawas sebagai supervisor dalam memecahkan permasalahan guru dalam pembelajaran hanyalah sebagai motivator dan infirator saja yang harus mendorong dan mengarahkan guru agar dapat menemukan solusi permasalahannya sendiri tanpa merasa didikte oleh pengawas. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran, inilah yang dimaksud dengan karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa

diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Karena menurut Glikman,(1981:134) mengatakan “ *Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru*”.

Tegasnya tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik oleh para pengawas.

2. Aktivitas Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih menekankan pada upaya peningkatan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik (guru), terkait dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru, peningkatan profesional pengelolaan proses pembelajaran oleh guru, dan menciptakan adanya penjaminan mutu (*quality assurance*) sesuai dengan standar nasional pendidikan dalam rangka tercapainya core business pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien, melalui ; penyusunan program pengembangan kinerja guru, mengadakan kunjungan kelas secara berkala, menindak lanjuti temua-temuan dan menciptakan penjaminan mutu di sekolah sebagai bentuk akontabilitas publik.

Program pengembangan kinerja guru pada SMP 3 Padalarang telah tertuang dalam program Rencana Strategis (RENTRA) pengembangan sekolah yang mengacu pada Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Dimana sasaran pengembangan kinerja guru mencakup peningkatan kualifikasi dan kompetensi, profesional pengelolaan pembelajaran, peningkatan abilitas dan

kreatifitas guru dalam menunjang suksesnya program Sekolah Setandar Nasional (SSN) serta peningkatan budaya disiplin. Program pengembangan kinerja guru yang disusun sekolah lebih komprehensif menyangkut aspek-aspek yang dapat dinilai dengan Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3) bagi guru terutama yang bersetatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Serta yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi guru dalam hal pengelolaan pembelajaran, khusus yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan guru dalam hal kegiatan pembelajaran diprogramkan dalam bentuk Jadwal kunjungan kelas (*class visit*).

Program kunjungan kelas ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kesulitan guru dalam proses pembelajaran yang bisa menyangkut pada prosedur, metode, media dan perilaku mental serta psikologi guru dan anak, (Surya Dharma 2007 :12). Manfaat secara langsung bagi guru dari kegiatan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah bahwa permasalahan dan kebutuhan guru akan langsung teridentifikasi sehingga bisa ditindak lanjuti oleh kepala sekolah terutama yang terkait dengan sumber dana dan fasilitas yang diperlukan. Sedangkan yang terkait dengan metode dan skills guru bisa ditindak lanjuti dengan pembinaan melalui pelatihan.

Tindak lanjut supervisi akademik oleh kepala sekolah sangat penting dilakukan karena kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar untuk membantu segala permasalahan dan kebutuhan guru dalam mensukseskan proses pembelajaran yang bermutu di sekolah. Segala sumber daya, dana dan fasilitas kesemuanya harus difokuskan untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Identifikasi permasalahan guru – guru dalam kaitan pembelajaran harus

dijadikan bahan utama masukan dalam pembuatan kebijakan dan program kerja kepala sekolah baik terkait dengan peningkatan mutu SDM, maupun terkait dengan upaya peningkatan mutu hasil belajar siswa.

Penjaminan mutu (*quality assurance*) merupakan hal yang wajar diberikan oleh sekolah setandara Nasional mengingat bahwa sekolah yang efektif dituntut untuk mengembangkan pola penjaminan mutu sebagai upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan (*customer*). Dalam proses pendidikan, jaminan kepuasan layanan belajar-mengajar diukur dari kepentingan kastemer pendidikan, yang terdiri dari kastemer internal dan eksternal (Sallis, 1997:147). Kastemer internal meliputi guru dan staf pendukung, sedangkan kastemer eksternal yang utama adalah siswa dan skundernya adalah orang tua dan pemerintah sebagai pelaku investasi pendidikan kastemer tertier yaitu pasaran kerja. Pemerintah dan masyarakat sebagai pengguna hasil investasi pendidikan, (Djam'anSatori,2008:16). Sedangkan dampak yang lebih luas dari adanya jaminan mutu pembelajaran ini bagi siswa dan masyarakat (*customer*) yaitu terciptanya suatu kepuasan dan kepercayaan sehingga pada gilirannya berdampak pada kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah ini pada akhirnya sekolah menjadi paporit bagi masyarakat sekitarnya.

B. Teknik - Teknik Supervisi Akademik

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas supervisi akademik yang dilakukan pengawas adalah menggunakan teknik supervisi individu meliputi : kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan

individu dan menilai diri sendiri, serta teknik supervisi kelompok. Teknik supervisi individu yaitu pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu berdifat perorangan sedangkan supervisi kelompok diberikan kepada sejumlah guru yang diidentifikasi memiliki permasalahan yang sama.

Supervisi kunjungan kelas merupakan teknik supervisi yang sistematis dengan metode kerja secara ilmiah yang diawali dengan perencanaan, identifikasi permasalahan, pembahasan permasalahan, memilih alternatif solusi dan terahir tindak lanjut.

Observasi kelas, ini penting dikemukakan mengingat data yang diperoleh ketika observasi perlu dibandingkan dengan alat ukur yang telah dirumuskan secara jelas. Observasi kelas secara sederhana berarti melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak, selanjutnya dibandingkan dengan standar yang ada pada instrument, kemudian identifikasi yang tidak cocoknya dan inilah sebetulnya yang dimaksud masalah yang perlu dicarikan solusinya.

Pertemuan individu dalam rangka supervisi yang dilakukan oleh pengawas terhadap guru idealnya dilakukan secara empat mata, santai, dialog dan diskusi setelah pengawas mengetahui permasalahan, kesulitan guru tersebut terkait dengan proses pembelajaran mata pelajaran yang diampunya. Teknik ini sangat membuka peluang diskusi pemecahan masalah guru dalam meningkatkan professional kinerjanya lebih jelas dan gamblang karena bisa secara langsung bisa diperoleh solusinya. Dalam percakapan individu ini diharapkan supervisor (*pengawas*) harus bisa mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-kesulitannya, dan

memberikan pengarahan terhadap hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang situasi pembelajaran yang sedang dihadapi. Jenis percakapan individu yang tepat adalah percakapan individu yang dilaksanakan setelah pengawas (*supervisor*) melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas, (Swearingen (1961) dalam Surya Dharma , 2008:24).

Teknik menilai diri sendiri ini termasuk tugas yang tidak mudah bagi guru dalam mengukur kelemahan atau keberhasilan dalam proses pembelajaran yang dia lakukan sendiri. Penilaian diri sendiri memberikan gambaran informasi secara objektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metode pengajarannya dalam mempengaruhi murid, (House, 1973) dalam (Surya Dharma 2008: 25).

Teknik supervisi kelompok ini cukup banyak, sehingga perlu dipahami bahwa tidak ada satu jenis teknik pun yang cocok untuk segala situasi dan kondisi, artinya teknik tertentu cocok untuk guru A tetapi tidak akan cocok dengan guru B. Oleh karena itu Pengawas harus mampu menetapkan teknik mana yang sekiranya mampu membina ketemapilan pembelajaran seorang guru.

Seorang pengawas selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknis dan sifat atau kepribadian , sehingga teknik supervisi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan guru. Lucio dan Mc Neil (1979:29) menyarankan agar pengawas mempertimbangkan enam faktor kepribadian guru yaitu : kebutuhan guru, minat guru, bakat guru , temperamen guru, sikap guru, dan

sifat-sifat somatik guru didalam melaksanakan program pembinaan atau supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Pembinaan Tugas Pokok dan Fungsi Guru

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan terhadap tugas pokok dan fungsi guru oleh pengawas sekolah terkait dengan penilaian kemampuan belajar siswa, penilaian kinerja guru, dan strategi pembinaannya.

Penilaian kemampuan belajar siswa membicarakan masalah jenis penilaian yang digunakan oleh guru baru berupa penilaian formatif dan sumatif tanpa melakukan tes diagnostik, alat penilaian kemajuan belajar siswa sudah menggunakan tes tulis, tes lisan, tes perbuatan dan penilaian non-tes, standar penilaian kemajuan belajar siswa belum dikembangkan dan prosedur pensekoran penilaian.

Tujuan pembelajaran pada hakikatnya adalah perubahan tingkah laku pada diri siswa. Oleh sebab itu dalam penilaian hendaknya diperiksa sejauh mana perubahan tingkah laku siswa telah terjadi melalui proses belajarnya. Dengan mengetahui tercapai tidaknya tujuan pembelajaran, dapat diambil tindakan perbaikan proses pembelajaran dan perbaikan siswa yang bersangkutan. Misalnya dengan melakukan perubahan dalam strategi mengajar, memberikan bimbingan dan bantuan belajar kepada siswa. Dengan perkataan lain, hasil penilaian tidak hanya bermanfaat untuk mengetahui tercapai tidaknya perubahan tingkah laku siswa, tetapi juga sebagai umpan balik bagi upaya memperbaiki proses pembelajaran. Oleh sebab itu, penilaian hasil dan proses belajar saling berkaitan satu sama lain sebab hasil belajar yang dicapai siswa

merupakan akibat dari proses pembelajaran yang ditempuhnya (*pengalaman belajarnya*). Sejalan dengan pengertian diatas maka fungsi penilaian adalah sebagai berikut: (a) alat untuk mengetahui tercapai-tidaknya tujuan pembelajaran, (b) umpan balik bagi perbaikan proses pembelajaran, dan (c) dasar dalam menyusun laporan kemajuan belajar siswa kepada para orang tuanya. Dengan demikian mengacu kepada fungsi diatas maka jenis penilaian yang bervariasi perlu dilakukan oleh guru.

Dari segi alatnya, penilaian hasil belajar dapat dibedakan menjadi dua yaitu berupa tes dan bukan tes (*non-test*). Tes bisa terdiri atas tes lisan (*menuntut jawaban secara lisan*), tes tulisan (*menuntut jawaban secara tulisan*), dan tes tindakan (*menuntut jawaban dalam bentuk perbuatan*). Sedangkan bukan tes (*non test*) sebagai alat penilaian mencakup observasi, kuesioner, wawancara, skala penilaian, sosiometri, dan studi kasus, (Nana Sujana, 2006 : 23). Tes hasil belajar ada yang sudah dibakukan (*standardized test*), ada pula yang dibuat guru, yakni tes yang tidak baku. Pada umumnya penilaian hasil belajar di sekolah menggunakan tes buatan guru untuk semua bidang studi/mata pelajaran. Tes baku, sekalipun lebih baik dari pada tes buatan guru, masih sangat langka sebab membuat tes baku memerlukan beberapa kali percobaan dan analisis dari segi reliabilitas dan validitasnya. Kemampuan seorang guru didalam melakukan penilaian kemajuan belajar siswa dapat tercermin dari sejauhmana pemahaman dan penerapan konsep penilaian dalam praktek proses pembelajaran sehari-hari, sehingga dalam konteks ini bisa dijadikan salah satu indikator profesional kinerja guru.

Standar Penilaian Acuan Norma (PAN) memiliki keuntungan dan kelemahan, keuntungannya adalah dapat diketahui prestasi kelompok atau kelas sekaligus dapat diketahui keberhasilan pembelajaran bagi semua siswa. Kelemahannya adalah kurang meningkatkan kualitas hasil belajar. Jika nilai rata-rata kelompok atau kelasnya rendah, misalnya skor 40 dari seratus, maka siswa yang memperoleh nilai 45 (di atas rata-rata) sudah dikatakan baik, atau dinyatakan lulus, sebab berada di atas rata-rata kelas, padahal skor 45 dari maksimum skor 100 termasuk rendah. Sedangkan Penilaian Acuan Patokan (PAP) mengacu pada tujuan pembelajaran atau kompetensi yang harus dikuasai siswa, derajat keberhasilan siswa dibandingkan dengan tujuan atau kompetensi yang seharusnya dicapai atau dikuasai siswa bukan dibandingkan dengan prestasi kelompoknya. Dalam penilaian ini ditetapkan kriteria minimal harus dicapai atau dikuasai siswa. Kriteria minimal yang biasa digunakan adalah 80% dari tujuan atau kompetensi yang seharusnya dikuasai siswa. Makin tinggi kriterianya makin baik mutu pendidikan yang dihasilkan.

Surya Dharma, (2008 : 12) dalam Modul TOT kepengawasan menjelaskan:

Standar penilaian acuan patokan berbasis pada konsep belajar tuntas atau mastery learning. Artinya setiap siswa harus mencapai ketuntasan belajar yang diindikasikan oleh penguasaan materi ajar minimal mencapai kriteria yang telah ditetapkan .

Jika siswa belum mencapai kriteria tersebut siswa belum dinyatakan berhasil dan harus menempuh ujian kembali. Karena itu penilaian acuan patokan sering disebut standar mutlak. Dalam sistem ini guru tidak perlu menghitung nilai rata-rata kelas sebab prestasi siswa tidak dibandingkan dengan prestasi kelompoknya. Melalui sistem penilaian acuan patokan sudah dapat dipastikan prestasi belajar

siswa secara bertahap akan lebih baik sebab setiap siswa harus mencapai kriteria minimal yang telah ditentukan. Namun sistem ini menuntut guru bekerja lebih keras sebab setiap guru harus menyediakan remedial bagi siswa yang belum memenuhi standar yang telah ditentukan. Sistem penilaian ini tepat digunakan baik untuk penilaian formatif maupun penilaian sumatif.

Untuk tidak membingungkan masyarakat terutama orang tua murid maka perlu di berikan rambu-rambu kepada pihak sekolah untuk bisa mensosialisasikan kepada guru tentang teknik penskoran hasil penilaian kemajuan belajar siswa tersebut agar tidak terjadi pemahaman yang salah dari masyarakat. Apalagi masyarakat kebanyakan masih awam dan masih banyak yang menganggap nilai dibawah 6,0 atau 60 adalah jelek (merah).

Penilaian kinerja guru mencakup sejauhmana guru professional dalam merencanakan program pembelajaran, profesional dalam melaksanakan prosedur pembelajaran, professional dalam mengevaluasi hasil pembelajaran, dan memiliki kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skills*) dalam proses pembelajaran dan memahami karakteristik anak.

Tahapan perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap Yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen : Identitas RPP, tujuan pembelajaran, Langkah-langkah kegiatani, Sumber pembelajaran, dan Penilaian. Di dalam

menyusun Rencana Program Pembelajaran, guru terlebih dahulu harus melakukan pemetaan Setandar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) yang terkait dengan pemilihan materi apa yang cocok untuk mencapai indikator dari kompetensi dasar yang telah ditentukan, metode apa yang akan diperaktekan dan media alat peraga apa yang cocok digunakan, berapa lama waktu dibutuhkan, dan bagaimana mengevaluasinya. Selain itu kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang baik dapat dilihat dari pemahamannya terhadap fungsi kompetensi dasar yaitu sebagai batasan kompetensi minimal yang harus disampaikan kepada siswa, sedangkan tujuan pembelajaran harus mengacu kepada Stándar Kelulusan (SKL) masing-masing mata pelajaran. Penilaian kinerja guru terkait dengan kempuan dan keterampilan dalam hal pembuatan Rencana program pembelajaran merupakan suatu penilaian yang terintegrasi secara utuh dengan Proses pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran dengan menggunakan format : Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG).

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembejaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan, seperti yang dikemukakan oleh R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (1993: 74) yang menyatakan bahwa:

Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai .

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa akan pengalaman pembelajaran, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa H. Dadang.Suhardan, (2008:13) menyatakan bahwa:

Peristiwa belajar mengajar terjadi apabila subjek didik secara aktif berinteraksi dengan lingkungan belajar yang diatur oleh guru. Proses belajar mengajar yang efektif memerlukan strategi dan media atau teknologi pendidikan yang tepat (Hakikat Belajar Mengajar) .

Jadi proses belajar mengajar yang efektif ditandai dengan adanya sejumlah keterampilan guru dalam hal; pengelolaan kelas, memilih materi pembelajaran yang relevan, memilih metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi, menggunakan media dan teknologi pembelajaran yang memberikan pengalaman pembelajaran bagi siswa, serta berlangsung dengan suasana yang menyenangkan.

Evaluasi hasil belajar, Informasi ini sangat strategis untuk dikemukakan, mengingat penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi untuk perbaikan mutu pembelajaran . Indikasi kemampuan guru dalam

penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Di samping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

- a). Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
- b). Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ pe-nilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/ salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes

lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Kemampuan (*ability*) guru, adalah sejumlah keahlian yang dimiliki guru terkait dalam proses pembelajaran meliputi ; kemampuan bertanya, penguatan, keterampilan menjelaskan, menutup membuka pembelajaran. Informasi ini penting dikemukakan mengingat, dalam proses pembelajaran, bertanya memainkan peranan penting, hal ini dikarenakan pertanyaan yang tersusun dengan baik dan teknik melontarkan pertanyaan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap siswa.

Pertanyaan yang baik menurut Uzer Usman (1992: 67) adalah:

(a).Jelas dan mudah dimengerti oleh siswa,(b) Berikan informasi yang cukup untuk menjawab pertanyaan,(c).Difokuskan pada suatu masalah atau tugas tertentu,(d) Berikan waktu yang cukup kepada siswa untuk berpikir sebelum menjawab pertanyaan,(e)Berikan pertanyaan kepada seluruh siswa secara merata,(f) Berikan respon yang ramah dan menyenangkan sehingga timbul keberanian siswa untuk menjawab dan bertanya,(g)Tuntunlah jawaban siswa sehingga mereka dapat menemukan sendiri jawaban yang benar”.

Dalam proses pembelajaran, bertanya memainkan peranan penting, hal ini dikarenakan pertanyaan yang tersusun dengan baik dan teknik melontarkan pertanyaan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap siswa, yaitu: Meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan pembelajaran, Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu siswa terhadap sesuatu masalah yang sedang

dibicarakan, Mengembangkan pola pikir dan cara belajar aktif dari siswa, karena pada hakikatnya berpikir itu sendiri sesungguhnya adalah bertanya, dan Menuntun proses berpikir siswa, sebab pertanyaan yang baik akan membantu siswa agar dapat menentukan jawaban yang baik.

Keterampilan bertanya (*Questioning skills*) yang dimiliki oleh Seorang guru merupakan ciri profesional kinerja seorang guru dalam rangka menciptakan suatu proses pembelajaran siswa yang berkualitas.

Memberikan Penguatan, Informasi ini sangat penting untuk diungkapkan, mengingat dalam proses pembelajaran pada hakikatnya merupakan proses interaksi antara guru dan siswa secara harmonis, selaras dan terjadi komunikasi secara duaarah ,Surya Dharma,(2008: 28) menjelaskan:

Penguatan adalah segala bentuk respon apakah bersifat verbal (diungkapkan dengan kata-kata langsung seperti: bagus, pintar, ya, betul, tepat sekali, dan sebagainya), maupun nonverbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan, dan sebagainya).

Penguatan merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku guru terhadap tingkah laku siswa yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (*feedback*) bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak, dorongan, atau koreksi. Penguatan dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan ganjaran atau membesarkan hati siswa agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi pembelajaran. Dengan demikian tujuan dari pemberian penguatan (*Reinforcement Skills*) ini adalah untuk: Meningkatkan perhatian siswa

terhadap pembelajaran, merangsang dan meningkatkan motivasi belajar, meningkatkan kegiatan belajar dan membina tingkah laku siswa yang produktif.

Keterampilan menjelaskan (*Explaining skills*) dalam pembelajaran adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan lainnya, misalnya sebab dan akibat. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Tujuan pemberian penjelasan dalam pembelajaran adalah: (1) membimbing siswa untuk dapat memahami konsep, hukum, dalil, fakta, dan prinsip secara objektif dan bernalar; (2) melibatkan siswa untuk berfikir dengan memecahkan masalah-masalah atau pertanyaan; (3) mendapatkan balikan dari siswa mengenai tingkat pemahamannya dan untuk mengatasi kesalahpahaman siswa; dan (4) membimbing siswa untuk menghayati dan mendapat proses penalaran dan menggunakan bukti-bukti dalam memecahkan masalah. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Dengan demikian pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan guru dalam berinteraksi dengan siswa di dalam kelas.

Membuka pelajaran (*set insuction*) adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan pra-kondisi bagi siswa agar mental maupun perhatiannya terpusat pada apa yang akan dipelajarinya, sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar.

Menutup pelajaran (*closure*) adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran.

Strategi merupakan usaha untuk memperoleh kesuksesan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dalam dunia pendidikan strategi dapat diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal* (Surya Dharma, 2008:3). Strategi pembinaan kinerja dapat diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dalam hal ini terciptanya suatu profesional kinerja guru dalam penguasaan dan implementasi kompetensi pedagogis khususnya dalam proses pembelajaran siswa di kelas yang lebih berkualitas. Strategi yang digunakan diantaranya: Insentif berbasis kinerja, MGBS dan In-house training.

Insentif berbasis kinerja, Informasi ini penting untuk diungkapkan mengingat faktor biaya atau upah sangat berpengaruh terhadap motivasi bagi guru untuk giat dan semangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Konsep Insentif berbasis kinerja dipandang tepat untuk dijalankan di sekolah, mengingat sesuai dengan PP nomor 48 tahun 2008 tentang pengaturan dana pendidikan dalam konteks Wajib belajar Sembilan tahun, dimana Dana Bantuan Operasional (BOS), tidak lagi diberikan dalam bentuk honor jumlah jam mengajar kepada guru yang bersetatus PNS. Tetapi penghargaan atau imulemen kepada guru yang bersetatus PNS harus diberikan

dalam bentuk insentif yang berbasis kinerja, artinya anggaran dikeluarkan harus berdasarkan program kerja yang ditujukan untuk mendukung tercapainya” *Core Buisness Pendidikan*” yaitu terciptanya pelayanan proses pembelajaran yang berkualitas. Dengan demikian dalam implementasinya tentu saja akan sangat tergantung kepada kepiawaian dan kreatifitas pihak pengelola yaitu kepala sekolah, yang tercermin dalam program: rencana kerja anggaran Sekolah (RKAS). Dengan konsep ini semua prangkat administrasi perencanaan persiapan pembelajaran seperti; Prota, Prosem, Pemetaan SK,KD, KKM,Silabus RPP, penilaian, remedial dan pengayaan semuanya dibuat dan dilengkapi oleh guru. Dalam proses pembelajaran guru akan berusaha membuat alat perga pembelajaran karena setiap karya akan mendapat insentif.

Musyawaharah Guru Bidang Studi Sejenis (MGBS), Informasi ini penting diungkap mengingat yang tahu kebutuhan guru adalah guru itu sendiri, apa yang mereka perlu musyawarahkan akan lebih efektif dibahas dengan teman sejawat karena akan lebih terbuka dan lebih rilek. Dalam struktur mata pelajaran pada kurikulum KTSP terdapat pelajaran IPA terpadu dan IPS terpadu, sehingga dalam menyusun rencana program pembelajaran perlu ada pemetaan SK.KD dan materi pembelajaran yang harus dirumuskan oleh sejumlah guru yang mengajar pada pelajaran IPA atau IPS terpadu tersebut.

In-House Trainning (IHT), Informasi ini penting dan strategis diungkap mengingat kegiatan in-house training berfungsi sebagai sarana dalam perbaikankan mutu (*Quality improvement*) rencana pembelajaran; proses pembelajaran; dan penilaian hasil belajar siswa , sehingga tercipta hasil belajar siswa yang berkualitas. In-house Trainning merupakan upaya dari

pengelola sekolah dalam membina Sumber Daya manusia (SDM) dalam hal ini guru untuk lebih profesional di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga berdampak pada terciptanya mutu layanan proses pembelajaran siswa yang efektif dan efisien.

D. Hasil yang Dicapai dari Supervisi Akademik

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil yang ingin dicapai dari aktivitas supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah adalah berkembang dan meningkatnya kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan keputusan Mendikbud No. 025/0/1995 Tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 39 tahun 2009 Tentang pengaturan beban kerja guru dan pengawas serta pedoman pelaksanaan kerja guru dan pengawas sebagai patokan target yang ingin dicapai, dan gambaran kinerja empiris di sekolah setelah dilakukan aktivitas supervisi akademik oleh pengawas dan kepala sekolah. Informasi mengenai indikator kinerja guru ini penting untuk diungkapkan, karena akan memberikan gambaran secara komprehensif mengenai unjuk kerja (*kinerja*) dari seorang guru di sekolah. Dengan demikian upaya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu guru-guru khususnya pada SMP 3 Padalarang kabupaten Bandung akan lebih terarah karena memiliki acuan yang jelas. Dari deskripsi hasil penelitian diatas dapat dimaknai apabila indikator kinerja guru tidak dirumuskan secara khusus dalam bentuk alat penilaian kinerja guru, maka eektivitas dan efisiensi pengelolaan tugas pokok guru akan sulit diukur.

Gambaran kinerja guru setelah disupervisi nampak ada peningkatan terkait dengan ; disiplin kehadiran guru, kelengkapan administrasi pembelajaran, adanya jaminan proses pembelajaran dan adanya upaya guru untuk membantu kesulitan belajar siswa.

Kedairian guru di kelas , informasi ini penting untuk diungkapkan mengingat peraturan menteri nomor 39 tahun 2009 tentang beban kerja guru dimana guru wajib mengajar di dalam kelas minimal 24 jam pelajaran perminggu , @ =40 menit , sedangkan beban kerja kumulatif bagi guru PNS sesuai penjelasan permen Diknas nomor 39 tahun 2009 tentang beban kerja Guru PNS adalah rata-rata perminggu 37,5 Jam @ =60 menit. Dengan demikian tingkat kehadiran guru di sekolah menjadi tolak ukur jaminan disiplin kinerja guru. Dalam upaya menjamin disiplin kehadiran guru di sekolah maka di SMP 3 Padalarang kabupaten Bandung telah diberlakukan check-in dan check-out kehadiran guru dan staf dengan menggunakan timer, sehingga tingkat kehadiran guru dapat dipantau setiap saat.

Kelengkapan administrasi pembelajaran guru bisa dijadikan indikator tentang kinerja guru, dimana guru wajib menyiapkan perencanaan berupa program untuk kelancaran dalam proses pembelajaran dalam rangka mencapai *core business* pendidikan di sekolah. Kelengkapan administrasi guru yang harus ada di sekolah berdasarkan instrumen penilaian kinerja guru dari Dirjen PMPTK, meliputi : (1) Standar isi (SK,KD), (2) silabus, (3) Program analisis SK.KD terkait dengan materi pembelajaran, metode, media dan evaluasi, (4) kriteria ketuntasan Minimum (KKM), (5) Program analisis ketuntasan belajar,

(6) remedial dan pengayaan (7) program belajar diluar kelas, (8) Dokumen penilaian, dan (9) materi dan media pembelajaran.

Adanya jaminan bahwa proses pembelajaran di kelas akan berjalan dengan baik, informasi ini penting diungkapkan mengingat pengelolaan sekolah efektif yang berbasis standar pendidikan nasional ditandai dengan adanya jaminan mutu (*quality assurance*) terhadap semua aspek yaitu delapan standar dimulai dari standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar kelulusan, standar pengelolaan, standar sarana, standar pembiayaan dan standar penilaian. Jaminan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan guru akan berjalan dengan baik merupakan langkah maju dari system pengelolaan sekolah secara keseluruhan, karena hal ini akan berdampak pada meningkatnya tingkat kepercayaan publik (*public accotability*) terhadap sekolah pada khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

Membantu kesulitan belajar anak, informasi ini penting dikemukakan mengingat perlakuan kepada anak yang kesulitan dalam belajar (*belum tuntas*) sering diskriminatif, anak dikotak-kotak berdasarkan katagori tuntas-tidak tuntas. Padahal hal tersebut kurang baik ditinjau dari sudut pandang psikologis pendidikan, sebab guru perlu menyadari bahwa kesulitan atau ketidak mampuan mungkin oleh anak bisa jadi dianggap aib oleh karenanya sebisa mungkin jangan sampai diketahui oleh teman yang lainnya. Prinsip "*kemukakan kebaikan anak didepan temannya dan sembunyikan kekurangan anak dari temannya*" barangkali perlu direnungkan kembali.

E. Masalah-Masalah Yang Dihadapi

Yang dimaksud dengan masalah yang dihadapi adalah segala sesuatu yang harus dicari jalan keluarnya untuk dipecahkan berhubungan dengan kegiatan pembinaan kinerja guru khususnya pada SMP 3 Padalarang kabupaten Bandung-Barat. Berangkat dari informasi yang diperoleh mengenai pelaksanaan tugas pokok guru yang mencakup teknik penilaian hasil belajar, kemampuan kinerja guru dan strategi pembinaan, ditemukan beberapa masalah.

Masalah yang dihadapi oleh pengawas sendiri meliputi: masalah Latar belakang pendidikan, latar belakang karier sebelum jadi pengawas, masalah diklat teknis supervisi dan keselarasan program pengawas dengan program sekolah. Informasi ini strategis untuk diungkapkan dengan asumsi bahwa dari latar belakang kualifikasi akademik dan kompetensi dapat diprediksi mengenai kemampuan profesional dalam hal wawasan, kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan kinerja (*performen*) secara riil dimiliki oleh seorang pengawas sekolah. Seorang pengawas sebagai supervisor wajib memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih dari pada kepala sekolah maupun guru, oleh karenanya tuntutan kualifikasi akademik dan pengembangan kompetensi menjadi persyaratan utama seorang pengawas.

Latar belakang karier sebelum jadi pengawas, Informasi ini penting diungkapkan dengan satu anggapan bahwa sesuai dengan permen Diknas nomor .12 tahun 2007 yang dapat diangkat menjadi pengawas sekolah adalah ; guru bersertifikat dengan pengalaman minimal 8 tahun, kepala sekolah bersertifikat dengan masa kerja 4 tahun, kualifikasi pendidikan S2 mata pelajaran atau S2 kepengawasan, lulus tes kompetensi dan berumur kurang dari 50 tahun. Jadi dalam kaitan rekrutmen calon pengawas sekolah atau

rumpun mata pelajaran, maka sebaiknya mengacu kepada aturan diatas sehingga tidak semarangan mengangkat siapa saja untuk menduduki jabatan fungsional pengawas sekolah tersebut. Dampak Otonomi daerah, merupakan penyebab terjadinya permasalahan tersebut, karena dengan otonomi daerah maka pengangkatan pengawas menjadi kewenangan bupati sebagai penguasa daerah, sehingga kebijakan rekrutmen pengawas lebih kepada kebijakan kepala daerah.

Banyak yang belum mendapat Diklat teknis kepengawasan, Informasi ini penting diungkapkan mengingat kemampuan seorang guru di dalam hal supervisi akademik sangat diperlukan , karena hal ini sudah merupakan tugas pokok seorang pengawas untuk memberikan pembinaan kepada guru-guru melalui kegiatan supervisi akademik tersebut. Yang dimaksud pendidikan dan Latihan (Diklat) Teknis kepengawasan adalah upaya peningkatan dan atau pematapan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang sesuai dengan profesi pengawas akan bermanfaat dalam menunjang tugas pokok dan fungsi pengawas dan pertanggung jawabannya. Sebagai bagian dari pengembangan SDM dalam suatu organisasi, Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai upaya menjadikan para pegawai mampu menerima pekerjaan yang lebih luas dengan tanggung jawab yang lebih besar, dalam (Surya Dharma, 2009:12). Jadi kompetensi pengawas dalam kaitan dengan supervisi akademik ini selain dengan pengalaman praktek di lapangan perlu juga dimantapkan dan ditambah wawasannya melalui pendidikan dan latihan yang formal sehingga akan semakin terampil dan professional dalam pelaksanaannya.

Belum selaras program pengawas dengan program sekolah, Informasi ini penting untuk diungkapkan, mengingat keberhasilan suatu program dapat

diukur dari sejauh mana program itu bisa direalisasikan. Program supervisi akademik yang disusun oleh Pengawas sekolah dituangkan kedalam program semester per sekolah, dengan pertimbangan berdasarkan, kategori sekolah; Sekolah Rintisan, Sekolah Potensial Mandiri (SPM), sekolah Rintisan Sekolah Setandar Nasional (RSSN), Sekolah Setandar Nasional (SSN), Rintisan Sekolah Berbasis Internasional (RSBI) dan Sekolah berbasis Internasional (SBI). Seyogianya program untuk tipe sekolah tersebut satu sama lain harus berbeda.

Masalah yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas pokoknya meliputi: masih ada guru yang belum berkualifikasi S1, Sebagian besar guru belum bersertifikat. Masih banyak guru yang belum bisa menterjemahkan Standar Isi (Kurikulum) kedalam bahasa belajar-mengajar, masih banyak guru yang belum memanfaatkan media pembelajaran, dan Masalah-masalah pribadi (personal problem) yaitu hubungan kepala sekolah dengan guru.

Kualifikasi dan kompetensi guru profesional, Informasi ini penting untuk diungkap karena kualifikasi akademik dan empat kompetensi guru yang meliputi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogis dan kompetensi profesional merupakan indikator profesional.

Guru profesional yang efektif adalah gambaran seorang guru yang ideal yang ditandai dengan berkualifikasi akademik yang setandar (S1) mata pelajaran ditambah dengan sejumlah keahlian (*Skills*) dan kemampuan (*ability*) yang terkait dengan perencanaan, proses pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran yang berkualitas. Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2009 tentang guru menjelaskan kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis,

jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Sedangkan Kompetensi adalah merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Informasi ini penting dikemukakan mengingat kualifikasi akademik dan kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja seorang guru.

Sertifikasi guru, Informasi ini penting dikemukakan mengingat bahwa Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai bukti formal pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi termasuk kedalam jaminan mutu (*quality assurance*) terhadap guru sebagai tenaga profesional (*tenaga ahli*) dalam bidang pendidikan khususnya dalam hal mendidik dan mengajar kepada peserta didik. Implikasi dari guru yang telah disertifikasi akan berpengaruh pada perubahan sikap, perilaku dan penampilan didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, sebab dengan disertifikasi maka guru akan mendapat sejumlah finansial dari pemerintah sebagai bentuk penghargaan terhadap setatus profesionalnya.

Analisis SK,KD terkait dengan materi pembelajaran, metode pembelajaran dan media alat pembelajaran masih belum maksimal, baru sebahagian kecil guru membuat pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar berbasis pada materi pembelajaran, media pembelajaran, metode, pembelajaran, dan berbasis penilaian. Informasi ini sangat strategis diungkapkan mengingat keberhasilan seorang pendidik (guru) mengajar dan mendidik siswa-siswinya ditentukan oleh kemampuan guru dalam hal, Pemetaan (*analisis*) Standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD) yang

berhubungan dengan materi bahan ajar , metode pembelajaran , media dan alat pembelajaran serta indikator untuk mencapai SK,KD tersebut dengan mempertimbangkan Standar Kelulusan (SKL) masing-masing pelajaran sebagai tujuan pembelajaran .

Media pembelajaran, Informasi ini penting dikemukakan, mengingat dalam paradigma baru proses pembelajaran sekarang ini bersifat kontekstual dengan mengutamakan pemberian pengalaman pembelajaran, maka peranan media dan alat peraga pembelajaran menjadi penting. Kedudukan media dalam pembelajaran sangat penting bahkan sejajar dengan metode pembelajaran, karena metode yang digunakan dalam proses pembelajaran biasanya akan menuntut media apa yang dapat diintegrasikan dan diadaptasikan dengan kondisi yang dihadapi. Jika kembali kepada paradigma pembelajaran sebagai suatu proses transaksional dalam menyampaikan pengetahuan, keterampilan dan psikomotor, maka posisi media jika diilustrasikan dan disejajarkan dengan proses komunikasi yang terjadi. Karakteristik dan kemampuan masing-masing media perlu diperhatikan oleh guru agar mereka dapat memilih media mana yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Media pembelajaran harus meningkatkan motivasi peserta didik. Penggunaan media pembelajaran mempunyai tujuan memberikan motivasi kepada peserta didik.

Hubungan antar pribadi, Informasi ini perlu diungkapkan dengan asumsi bahwa masalah hubungan antar pribadi berpengaruh besar terhadap ketenangan kerja, ketenangan kerja sebagai prasyarat untuk peningkatan prestasi kerja (kinerja), Sahertian (2008 : 151). mengatakan “*masalah hubungan antar*

pribadi guru dengan siswa itu menyangkut sikap psikologis dari seorang guru dalam memberikan respon dan pembantuan terhadap siswa.”

Indikator hubungan inter-personal guru dengan siswa dalam proses pembelajaran diantaranya: membantu kepercayaan diri siswa, mendorong siswa untuk berpendapat, sikap terbuka dan luwes, simpati, ramah, dan membantu siswa agar antusias dalam belajar.

Masalah dalam Pembinaan Kinerja yang menyangkut hubungan pribadi antara kepala sekolah dengan guru masih ada diantara guru yang merasa kurang diperhatikan kepala sekolah, masih banyak guru yang perlu ditingkatkan kemampuan dan keahliannya khusus dalam pelaksanaan pembelajaran.

Inter-personal kepala sekolah dan guru, Informasi ini penting dikemukakan, mengingat situasi yang kondusif, hubungan inter-personal kepala sekolah dan guru yang harmonis bisa menciptakan iklim kinerja yang baik dan efektif, sebaliknya jika ada kesulitan dalam hubungan interpersonal antara pimpinan (kepala sekolah) dengan guru maka bisa menimbulkan kesulitan bagi kedua belah pihak dalam mengembangkan peransertanya yang berujung pada penurunan kinerja. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus bertanggung jawab atas pertumbuhan guru secara berkesinambungan, ia harus membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat, membantu guru membina kurikulum, sesuai minat, kebutuhan dan kemampuan peserta didik. (Tati Rosmiati 2008:137). Dengan demikian keharmonisan hubungan antara kepala sekolah dan guru akan sangat mempengaruhi kepada mutu layanan proses pembelajaran peserta didik, oleh karenanya masalah interpersonal kepala sekolah dengan guru ini perlu tetap dijaga agar selaras

seiring sejalan sehingga pada gilirannya *core business* pendidikan akan mudah untuk diwujudkan pada sekolah itu.

Pengembangan Abilitys dan Strategi Pembelajaran, Informasi ini penting diungkapkan, mengingat tuntutan bagi seorang guru untuk menguasai berbagai keterampilan (*skills*) dalam proses pembelajaran sangat besar, sebab keefektifan profesional kinerja guru dapat diukur dari sejauhmana guru tersebut telah menggunakan berbagai keterampilan(*skills*) baik berupa strategi, metode, dan media dalam proses pembelajaran pada peserta didik. Dalam dunia pendidikan strategi dapat diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal* (J. R. David, 1976). Strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Dengan demikian strategi pembelajaran merupakan rencana tindakan (*rangkaian kegiatan*) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan dalam pembelajaran yang disusun untuk mencapai tujuan pembelajaran.

G. Pembinaan dan Follow-up

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukan bahwa ada upaya yang dilakuakn oleh pengawas dalam menemukan alternatif pemecahan masalah, yaitu yang terkait masalah pengawas sendir , masalah yang dihadapi guru, dan solusi masalah pembinaan kinerja guru. Yang dimaksud dengan upaya yang dilakukan pengawas adalah usaha yang dilakukan untuk perbaikan dan peningkatan sesuatu melalui berbagai kegiatan, baik melalui *pre- service*

education, in-service education maupun *on-service education*. (Piet A Sahertian, 2008:1)

Informasi ini penting diungkapkan dengan satu anggapan bahwa pembinaan dan peningkatan di bidang *in-service education* adalah salah satu kegiatan yang dapat dirancang secara kontinyu dan sistematis dalam bentuk supervisi akademik.

Latar belakang kualifikasi akademik dan kompetensi pengawas; solusinya melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan seperti yang telah diatur dalam Permen Diknas No. 12 tahun 2007 tentang pengawas satuan pendidikan . Yaitu jenjang S.2 Mata pelajaran atau S.2 Kepengawasan. Untuk meningkatkan kompetensi pengawas yaitu melalui pelatihan dalam jabatan (*in-service training*), dan sertifikasi bagi pengawas sekolah yang sudah dimulai tahun 2009.

Latar belakang karier dan jabatan sebelum jadi pengawas; solusinya yaitu dengan jalan rekrutmen calon pengawas sekolah melalui seleksi sesuai dengan persyaratan seperti diatur dalam Permen No 12 tahun 2007 secara konsisten, diantaranya berlatar belakang Guru bersertifikat berpengalaman lebih dari 8 tahun, kepala sekolah (Guru bersertifikat) berpengalaman minimal 4 tahun, berpendidikan S2 mata pelajaran atau kepengawasan dan umur dibawah 50 tahun ketika diseleksi.

Belum semua pengawas sekolah mengikuti Diklat Teknis kepengawasan; Solusinya hasil diklat/materi diklat yang diperoleh oleh seseorang (pengawas) disosialisasikan kepada rekannya sesama pengawas yang belum mengikuti

diklat melalui forum koordinasi dan pertemuan rutin pengawas yang diagendakan setiap bulan sekali oleh Korwas.

Kesulitan penyesuaian program supervisi akademik pengawas dengan program kerja sekolah; Solusinya, diadakan sosialisasi program semester pengawas (*supervisi manajerial dan akademik*) oleh pengawas kepada pihak sekolah sebelum sekolah menetapkan program operasional sekolah (*Renop*) atau Rencana Kerja Kegiatan Sekolah (RKKS) sehingga program supervisi pengawas bisa dicocokkan dengan RKKS tersebut.

Kualifikasi dan kompetensi guru; solusinya untuk meningkatkan kualifikasi akademik yaitu dengan melanjutkan pendidikan kejenjang S1 atau D4 baik melalui biaya sendiri atau dengan bantuan biaya program penyetaraan kualifikasi akademik dari Pemerintah pusat. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi bagi guru bisa dilakukan melalui program pelatihan baik yang diselenggarakan oleh LPTK, LPMP, atau P4TK.

Sertifikasi guru; solusinya bagi guru yang masa kerjanya masih belum lama maka bisa diusulkan sertifikasi melalui jalur pendidikan profesi, bagi yang mengajar tidak relevan dengan latar belakang pendidikannya guru diberikan pilihan mana yang lebih diminati, dan dikuasai, sedangkan bagi yang kurang jam wajib mengajarnya (kurang dari 24 Jam) solusinya bisa mengfajar di sekolah lain yang relevan dengan matapelajaran yang diampu di sekolah induk.

Menterjemahkan Standar Isi (Kurikulum) ke-dalam bahasa belajar-mengajar; solusinya dengan memberikan pelatihan tentang analisis pemetaan SK. KD yang berbasis pada pemilihan materi pembelajaran, metode

pembelajaran, media pembelajaran, dan penilain. Media Pembelajaran; solusinya dengan menganggarkan pihak sekolah dalam Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS) pagu anggran untuk penyediaan media pembelajaran secara bertahap, disesuaikan dengan kemampuan anggaran yang tersedia. Mengusulkan kepada pemerintah agar dikirim media pembelajaran yang diperlukan. Masalah hubungan peribadi (inter-personal problem) antara guru dengan siswa; guru terus dibina dalam memahami karakteristik anak melalui pendalaman ilmu psikologi pendidikan dan undang-undang hak azasi dan perlindungan terhadap anak.

Masalah inter-personal antara Kepala sekolah dengan Guru; solusinya Agendakan secara rutin pertemuan formal dan tidak formal antara kepala sekolah dengan guru, dengan agenda silaturahmi dan pembinaan, karena dalam tersebut kebekuan hubungan antara kepala sekolah dengan guru akan mencair. Selajutnya lakukan keterbukaan (tranparansi) dalam pengelolaan anggaran, kedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan.

Masalah pengembangan abilitas dan strategi pembelajaran.; solusinya perbanyak in-house training dan supervise akademik teman sejawat melalui lesson studi dengan prekwensi kegiatan yang teratur per-triwulan atau persemester dengan mendatangkan nara sumber para ahli dalam bidangnya.

