



PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING

BUKU AJAR (PPL 1)

PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN 1



H. Ismail, S.Ag.,M.si
M. Alang Khairunnizar,M.Pd.I
Muliatno,S.Pd.I,M.Pd.I
Indah Dina Pratiwi,M.Pd.i



PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING

BUKU AJAR (PPL 1)

PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN 1



**H. Ismail, S.Ag.,M.si
M. Alang Khairunnizar,M.Pd.I
Muliatno,S.Pd.I,M.Pd.I
Indah Dina Pratiwi,M.Pd.i**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

1. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
2. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan Karya Ilmiah ilmu pengetahuan;
3. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
4. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun

BUKU AJAR (PPL1) PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN 1

Penulis

H. Ismail, S.Ag.,M.si
M. Alang Khairunnizar,M.Pd.I
Muliatno,S.Pd.I,M.Pd.I
Indah Dina Pratiwi,M.Pd.i

Penerbit

PT. Radja Intercontinental Publishing



BUKU AJAR (PPL1) PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN 1

Diterbitkan oleh:

PT. Radja Intercontinental Publishing

**PENERBIT PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING**

(Grup Publikasi RADJA PUBLIKA)

SERTIFIKAT IKAPI



No.032/DIA/2023

Alamat Redaksi:

Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn.

Angsana, Kota Lhokseumawe

Telp. 081269223511

Email:

pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com

Isi diluar tanggung jawab percetakan
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang
memperbanyak karya tulis dalam bentuk dan dengan
cara apapun, tanpa ijin tertulis dari penerbit.

BUKU AJAR (PPL1) PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN 1

E-ISBN :
978-623-88568-8-6

Penulis :
H. Ismail, S.Ag.,M.si
M. Alang Khairunnizar,M.Pd.I
Muliatno,S.Pd.I,M.Pd.I
Indah Dina Pratiwi,M.Pd.i

Editor :
Rahmat Idhami, S.Tr.T

Penyunting :
Muhammad Multazam, S.E., M.S.M., CPRM

Desain sampul dan tata letak:
Rahmat Idhami, S.Tr.T
(Sumber Gambar: Freepik.com)

Tanggal Terbit:
Januari 2024

Jumlah Halaman :
81

Penerbit:



**PT. Radja Intercontinental
Publishing**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dengan berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku ini. Shalawat dan salam kita sanjungkan kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Buku ini bertujuan untuk mempermudah pendalaman dan penjelasan akan materi yang ada, buku ini dilengkapi Berbagai upaya dan terobosan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru baik dari pengetahuannya maupun keterampilan mengajarnya. Dalam perjalanannya, beragam program yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran, membangun sistem pembelajaran inovatif, membangun budaya kualitas pembelajaran dan sebagainya belum terselesaikan, muncullah terobosan baru tentang sertifikasi guru.

Dalam Penulisan buku ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun penyajiannya. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun bagi penulis. Akhirnya atas segala bantuan yang telah penulis terima, semoga mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis berharap Buku ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Lhokseumawe, Januari 2024

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Peraturan Hak Cipta	ii
Halaman Sampul.....	iii
Halaman Penerbit.....	iv
Balik Halaman Judul.....	v
Alamat Redaksi.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Bab I Keterampilan Pengalaman Lapangan.....	1
Bab II Kurikulum Sekolah.....	5
Bab III Managemen Berbasis Sekolah	14
Bab IV Profesionalisme Guru Dalam Reformasi Pendidikan Hal.....	26
Bab V Alat Penilaian Keterampilan Guru.....	42
Bab VI Pengajaran Mikro	49
Bab VII Supervisi Klinis	57
Bab VIII Meningkatkan Motivasi Wawasan.....	75
Daftar Pustaka	78
Tentang Penulis	79

BAB I KETERAMPILAN PENGALAMAN LAPANGAN



Ketika terjadi perubahan kurikulum guru-guru sekolah mulai jenjang sekolah dasar sampai Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas disibukkan dengan tentang berlakunya Kurikulum 2013, dan Kurikulum Merdeka, tidak lama kemudian lebih kurang dua tahun berikutnya terbitlah kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang sebenarnya diharapkan dapat membantu meringankan beban para guru dengan segala kebingungannya. Berbagai upaya dan terobosan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru baik dari pengetahuannya maupun keterampilan mengajarnya. Dalam perjalanannya, beragam program yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran, membangun sistem pembelajaran inovatif, membangun budaya kualitas pembelajaran dan sebagainya belum terselesaikan, muncullah terobosan baru tentang sertifikasi guru. Ada apa sebenarnya dengan para guru di Indonesia?. Bagaimana sikap LPTK dalam menanggapi perubahan tersebut. Perubahan yang terjadi sangatcepat menyebabkan kualitas pembelajaran hari ini tidaklah sama dengankualitas pembelajaran yang lalu bahkan menjadi kadaluarsa pada hari esok.

Dengan demikian upaya peningkatan kualitas pembelajaran baik di LPTK sebagai pencetak guru maupun di lapangan sebagai pelaksana kurikulum tidak akan pernah berakhir. Dan kebutuhan ke arah yang lebih baik akan terusmenerus berkembang dan berkembang. Tidakkah semudah membalik telapak tangan dalam menganalisis masalah-masalah yang muncul secara konstektual, serta kreatif mengembangkan beragam strategi pemecahan masalah dalam pembelajaran.

Banyak perubahan yang dilakukan di Universitas Negeri Surabaya umumnya, Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam khususnya dalam mempersiapkan mahasiswa calon guru setelah lulus pendidikannya. Berbagai perubahan dilakukan seperti Kurikulum Mata Kuliah Pembelajaran yang tidak lagi memberikan teori dan pelatihan keterampilan mengajar secara sepotong-sepotong, tetapi dalam Silabus dan SAP revisi terbaru 2006 memberikan bekal. Mata Kuliah Pendidikan.

Dan Pengajaran sebanyak 24 SKS terdiri dari: Perkembangan Peserta Didik, Teori Belajar, Assesmen, MKPBM I, MKPBM II, MKPBM III dan PPL I dalam teori dan penerapannya berupamodel-model pembelajaran inovatif secara utuh. Atas kesepakatan TIM matakuliah PPL I sesuai silabus yang ada, kami mencoba mempersiapkan materi-materi tersebut untuk disampaikan sebagai bekal Program Pengalaman Lapangan pada semester berikutnya. Inti pokok dari materi ajar yang akan diberikan adalah Persyaratan PPL, Pengembangan Kurikulum, Manajemen Berbasis Sekolah, Pengajaran Mikro dan Supervisi Klinis tentunya disertai praktek mengajar baik secara simulasi maupun microteaching. Dalam penulisan buku ajar ini, kami banyak mengambil dari beberapa buku yang ada karena waktu dan tenaga yang kurang memadai. Secara bertahap kami akan merevisi dan menyesuaikan materi yang ada dengan kebutuhan lapangan. Masih banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki tetapi tujuan awal dari penulisan materi ajar adalah membantu mahasiswa untuk lebih mempermudah dan mempercepat informasi-informasi yang dibutuhkan. Dalam kesempatan ini, disampaikan penghargaan dan rasa terimakasih kepada Bapak Rektor, Bapak Pembantu Rektor I dan Dekan

FMIPA yang telah menyediakan fasilitas dan dana dalam penyelesaian materi ajar tersebut.

Masalah Masalah Pembelajaran

Dari hasil observasi dan Sistem beberapa dosen tentang kesulitan dalam pembelajaran adalah minimnya penguasaan bahasa Inggris, kesulitan mencari buku-buku referensi, banyaknya pekerjaan dari dosen pengajar, dan lain sebagainya. Salah satu upaya untuk meringankan beban siswa adalah mempersiapkan materi ajar yang sesuai dengan silabus yang dibuat. Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran mahasiswa seperti faktor eksternal mencakup dosen, materi, pola interaksi, media dan teknologi, situasi belajar, dan sistem. Salah satu yang dominan adalah materi ajar/handout yang dibuat oleh dosen sangat minim. Sehingga mahasiswa sangat menuntut kesiapan dosen dalam materi yang diajarkan. Keterbatasan dosen dalam mengakses informasi baru yang memungkinkan dapat mengetahui perkembangan terakhir di bidangnya saat ini sudah lebih jauh berkembang dibandingkan masa lalu. Metode dan media pun sudah mulai dikembangkan dengan teknologi terbaru. Faktor-faktor yang bersifat internal dari mahasiswa sendiri mencakup motivasi, kemampuan awal, kemampuan belajar mandiri, penguasaan Bahasa Inggris dan kesenjangan belajar perlu mendapatkan penanganan yang cukup serius.

BAB II

KURIKULUM SEKOLAH



Pengertian kurikulum

Beberapa pengertian “kurikulum”, yakni:

- a) kurikulum adalah pendidikan yang harus ditempuh oleh siswa dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh ijazah,
- b) Kurikulum ialah sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh oleh siswa untuk memperoleh pengetahuan,
- c) Kurikulum adalah suatu program pendidikan yang disediakan untuk membelajarkan siswa,
- d) Kurikulum merupakan serangkaian pengalaman belajar,
- e) Dalam Undang-Undang tahun No. 2 Tahun 1989 dikemukakan bahwa, “Kurikulum” adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar. Landasan pengembangan kurikulum terdiri dari:
 - 1) Filsafat Pendidikan yang mengandung nilai-nilai dan cita-cita masyarakat tentang manusia yang ideal dan merupakan sumber tujuan pendidikan,
 - 2) Lingkungan merupakan suatu ekosistem yang meliputi lingkungan manusiawi, lingkungan sosio-kultural, lingkungan biologis, dan lingkungan geografis,
 - 3) Kebutuhan pembangunan tersirat dalam tujuan pembangunan nasional, yakni pembangunan ekonomi dalam upaya mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan merata, mandiri, maju dan tangguh,

- 4) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berada dalam keseimbangan yang dinamis dan efektif, dengan pembinaan sumberdaya manusia tertuju pada peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Kurikulum mempunyai komponen-komponen, yaitu :
- a) Tujuan kurikulum yang bersumber pada tujuan pendidikan nasional,
 - b) Materi kurikulum adalah isi kurikulum berupa bahan kajian dan pelajaran,
 - c) Metode atau cara yang digunakan untuk menyampaikan materi pelajaran,
 - d) Organisasi kurikulum, yang terdiri dari mata pelajaran terpisah, mata pelajaran berkorelasi, bidang studi/pengajaran, program yang berpusat pada anak (core program dan eclectic program),
 - e) Evaluasi kurikulum. Pengembangan kurikulum berdasarkan prinsip-prinsip yaitu :
 - berorientasi pada tujuan,
 - relevansi dengan kebutuhan,
 - efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan,
 - fleksibilitas,
 - berkesinambungan,
 - keterpaduan,
 - bermutu. Pembuatan keputusan dalam pembinaan kurikulum bukan saja menjadi tanggung jawab para perencana kurikulum, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab para guru di sekolah.

Para perencana kurikulum perlu membuat keputusan yang tepat, rasional, dan sistematis. Pembuatan keputusan itu tidak dapat dibuat secara acak-acakan, melainkan harus berdasarkan informasi dan data yang obyektif. Untuk itu terlebih dahulu perlu diadakan evaluasi yang obyektif terhadap kurikulum yang berlaku. Evaluasi memegang peranan yang penting dalam membuat keputusan-keputusan kurikuler, sehingga dapat diketahui hasil-hasil kurikulum yang telah dilaksanakan, apakah kelemahan dan kekuatannya dan selanjutnya dapat dipikirkan mengenai perbaikan-perbaikan yang diperlukan (Thorndika dan Hagen, 1977). Demikian pula guru harus mampu membuat aneka macam keputusan dalam pembinaan kurikulum. Pada dasarnya betapapun baiknya kurikulum, berhasil atau tidaknya akan sangat bergantung kepada tindakan-tindakan guru di sekolah dalam melaksanakan kurikulum itu. Dalam hubungan, ini banyak ahli telah menyarankan tentang cara sistematis.

Leslie J. Chamberlin (1977), mengemukakan bahwa tujuan membuat keputusan yang baik adalah *The decision reached should be pertinent Workable Appropriate in terms of time, and In term of the authority of the individuals concerned.*

Selanjutnya, Chamberlin menyarankan suatu pendekatan sistem dalam pembuatan keputusan melalui prosedur sebagai berikut:

1. Identify true problem (the cause, not a symptom).
Requirement: know the goals involved
2. Assemble know fact and/or additional informan.
Requirement: know the research techniques involved, computer capability interaction analysis interview, force field analysis questionnaire, sociometric analysis.

3. Propose possible solutions. Requirement: understand optimal vs appropriate decision.
4. Select trial solutions. Requirement: understand domination, compromise, and integration of ideas.
5. Plan action required to implement trial solutions. Requirement: maximum team involvement
6. Action trial solution. Requirement: good communication a “must”
7. Evaluation. Requirement: know the objective sought. May require return to third or even first step.

Kriteria-kriteria kurikulum dapat digunakan dalam dua fungsi, yakni untuk merencanakan kurikulum pendidikan guru dan untuk menilai kurikulum pendidikan guru. Jika kriteria-kriteria itu digunakan untuk merencanakan kurikulum, maka dapat dianggap sebagai petunjuk-petunjuk elementer, yang merupakan patokan dalam tersusun komponen-komponen kurikulum yang diperlukan. Dalam konteks ini penulis mengasumsikan pengertian dalam arti yang luas. Kurikulum meliputi komponen-komponen, yaitu tujuan pendidikan, tujuan instruksional, alat dan metode instruksional, pemilihan dan pembimbingan siswamateri program, evaluasi dan staf pelaksanaan kurikulum. Semua komponen itu tampaknya harus dipertimbangkan dalam penyusunan kurikulum secara keseluruhan.

Dapat diduga bahwa rumusan yang dianut oleh penulis sejalandengan pengertian bahwa Curriculum entire school program and all the people involved in it (Donald F. Cay, 1996). Kriteria-kriteria yang diperlukan harus lengkap, fungsional dan harus pula menyinggung faktor-faktor pengaruh masalah politik, pengaruh sosial ekonomi, serta

pengaruh nilai dan kultural dalam perencanaan kurikulum pendidikan guru. Dan hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan :by the term "curriculum" this over all rational for the educational programme of the institution and these general features of curriculum change and development, all though much of what is said about curriculum development in this sense will, of course, be of relevance to the problems of developments within individual subject areas. (A.V. Kelly, 1977). Selain itu perlu disinggung pula kriteria proses belajar. kriteria itu perlu dibahas secara khusus dan bertalian erat dengan kriteria pemilihan dan pembimbingan siswa. Umumnya komponen proses belajar memegang peran yang sangat penting dalam pembinaan kurikulum. Kurikulum yang disusun seharusnya banyak memperhatikan proses belajar siswa, dalam arti apakah kurikulum itu relevan dengan tingkat perkembangan dan tingkat kemampuan belajar siswa. Sebagai contoh, apakah kurikulum itu menuntut terjadinya inquiri learning atau expository learning (Bery K. Bayer, 1971), yang menuntut belajar aktif atau belajar pasif. Dalam berbagai teori belajar banyak kita temukan prinsip-prinsip seperti : meaningful learning, rote learning, readiness, enforcement, motivation, dan sebagainya; yang semuanya bertalian erat dengan pandangan mengenai "siapakah anak itu?" apakah anak dipandang sebagai manusia pasif yang reaktif, atau sebagai manusia aktif atau sebagai manusia interaktif, pandangan tersebut terkenal dengan pendekatan active-passive approach (M.B. Bigger and Maurice P. Hunt, 1969).

Kriteria-Kriteria

Jika kriteria-kriteria kurikulum telah terumuskan dan kita gunakan untuk menilai kurikulum maka kiranya akan lebih cepat, karena kriteria itu memuat tentang perincian hal-hal yang perlu dinilai dan sekaligus bagaimana caramenilainya. Uraian yang singkat dan jelas lebih memudahkan seorang evaluator kurikulum melakukan tugasnya. Dalam konteks ini kita perlu berhati-hati, sebab dalam menilai kurikulum pendidikan guru, kita tidak cukup menilai setiap komponen secara terlepas-lepas, seolah-olah antara satu komponen dengan komponen lainnya tidak ada hubungannya. Para penilai kurikulum sudah tentu harus menyadari, bahwa penilaian kurikulum dilakukan baik terhadap unsur-unsurnya maupun terhadap keseluruhannya dan hubungan unsur-unsur oleh kalangan pendidikan yang menggunakan pendekatan sistem sebagaimana dikemukakan berikut ini :

These four evaluations strategies can be summarized as follows :1.Need and feasibility evaluation consists of defining the environment where change is to occur, the unment needs, problem underlying those need, and opportunities for change.2.Input evaluation consits of identifying and assessing relevant capabilities, strategies which may be appropriate for achieving specific objectives.3.Process evaluation consists for detecting or predicting defects in the procedural design or its implementastion during the implementation stages.4.Product evaluatin consists of determining the effectiveness of the project after ithas run full cycle by measuring and interpreting outcome as theyare related to need and feasibility and process.

(G.G. Tankard, 1974) Aspek lain yang perlu juga dipertanyakan ialah apa peranan guru dalam hubungannya dengan pembinaan kurikulum atau dalam hubungannya dengan pembuatan kurikulum pendidikan guru. Dengan asumsi bahwa guru (lembaga pendidikan guru) bertugas melaksanakan pengajaran yang sebaik-baiknya, maka dalam pada itu guru juga bertanggung jawab melaksanakan, membina, dan mengembangkan kurikulum sekolahnya. Guru yang baik antara lain harus mampu membuat program belajar mengajar yang baik serta menilai dan melakukan pengayaan terhadap materi kurikulum yang telah digariskan. Diasumsikan bahwa guru yang baik adalah guru yang mampu menciptakan pengajaran yang baik. Pengajaran yang baik ialah pengajaran yang berhasil melalui proses pengajaran yang efektif. Kendatipun banyak teori yang mengemukakan tentang “guru yang baik” yang barangkali pula mempunyai sudut pandangan sendiri-sendiri, namun tidak ada salahnya kita ungkapkan pandangan James Raths et al. 1967 tentang masalah tersebut.

Mereka mengemukakan bahwa “guru yang baik” adalah guru yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Explaining, informing, showing how.
2. Initiating, directing, administrating.
3. Unifying the group.
4. Giving security.
5. clarifying attitude beliefs, problems.
6. diagnosing learning problems.
7. making curriculum materials.
8. evaluating, recording, reporting.
9. enriching community activities.

10. organizing and arranging classroom.
11. participating in school activities.
12. participating in professional and civil life.

Kendatipun seluruh fungsi tersebut bertalian erat dengan pelaksanaan pengembangan kurikulum, namun sesuai dengan fungsi ketujuh, maka setiap guru harus mampu melaksanakan pengayaan terhadap materi kurikulum sesuai dengan masyarakat setempat dan kebutuhan belajar siswa dalam kelas bersangkutan.

BAB III

MANAGEMENT BERBASIS SEKOLAH



Pengertian Manegemen Berbasis Sekolah

“School Based Management” atau manajemen berbasis sekolah merupakan alternatif sekolah dalam program desentralisasi pendidikan yang ditandai adanya otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang tinggi, dan dalam rangka kebijakan pendidikan nasional. Era reformasi mengubah segala sendi kehidupan, salah satu buahnya adalah Otonomi Daerah dan otonomi daerah itu telah merambah segala sendi kehidupan, termasuk pendidikan. Fenomena di atas mengharuskan lembaga pendidikan dalam segala jenjang maupun predikatnya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan reformasi di bidang pendidikan. Lahirnya konsep School-Based Management telah memberi harapan positif bagi masyarakat sebagai konsumen pendidikan dan guru-guru untuk mengelola pendidikan secara mandiri. School-Based Management menuntut semua guru untuk terlibat dalam seluruh proses pendidikan, menetapkan visi dan misi, menentukan kesejahteraan sendiri, dan menentukan anggaran pendapatan dan biaya sekolah, bahkan memilih siapa-siapa yang harus duduk sebagai pengurus sekolah. Unsur utama dari School-Based Management adalah guru. Ketergantungan SBM terhadap guru sangat besar, sehingga guru harus aktif, kreatif, dan inovatif untuk mampu mengembangkan pola pikir, pola perilaku, dan pola mendidik, serta cara mengajar yang mampu mengubah paradigma guru mengajar menjadi siswa belajar (*student active learning*).

Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, mediator, bahkan tempat curhat (empati). Guru bertindak sebagai mitra atau saudara tua

peserta murid. Sekolah sebagai sebuah unit harus punya kemandirian artinya dalam penyusunan program harus disusun dan diputuskan bersama dengan seluruh komponen sekolah, yaitu kepala sekolah, guru-guru, karyawan, dan wakil masyarakat. Kerjasama antara warga sekolah yang meliputi guru, karyawan, siswa, wali murid, dan sekolah dengan masyarakat harus dibangun. Sekolah harus mampu mengajak masyarakat untuk ikut memiliki sekolah yang bersangkutan. Untuk menumbuhkan iklim kerja sama antara warga sekolah maupun sekolah dengan masyarakat diperlukan keterbukaan, baik dalam program maupun pengelolaan keuangan. Program yang disusun oleh komponen sekolah harus bersifat sustainable (berkelanjutan), sustainable program sekolah inimerupakan wujud dari misi dan visi suatu lembaga pendidikan. Era globalisasi telah mengubah cara pandang masyarakat terhadap pendidikan, sehingga guru harus mampu mengikuti informasi mutakhir guna meningkatkan kemampuan mengajarnya. Paradigma guru mengajar yang bergeser menjadi siswa belajar, menuntut guru untuk mampu menerapkan pola pengajaran yang bermakna (meaningful learning) sehingga menghasilkan lulusan yang berguna dan bermutu (meaningful output) School-Based Management juga memberi peluang guru untuk menerapkan atau menciptakan teknik/deasin pembelajaran yang mampu mengubah paradigma guru mengajar menjadi siswa belajar, sehingga CBSA (Cara Belajar Siswa Aktif) yang sebenar-benarnya dapat diciptakan, yaitu terwujudnya siswa yang tidak hanya mampu menyerap ilmu pengetahuan baru, tetapi sekaligus mampu

learning how to learn, learning how to do, and learning how to live together.

Beberapa pokok dalam mengaplikasikan School-Based Management, yaitu :

1. Konsep Dasar

Mengalihkan pengambilan keputusan dari pusat ke level sekolah (School-Based Decision making and Management) Sekolah akan lebih mandiri dan mampu menentukan arah pengembangan yang sesuai dengan kondisi dan tuntutan lingkungan masyarakat. Peran birokrasi adalah guiding. Fungsi pendidikan (di sekolah) adalah melayani anak didik, bukan birokrasi. BP3 perlu dikembangkan keanggotaan dan perannya mencakup masyarakat di luar orang tua siswa. Di masa datang, diprediksi banyak orang tua tidak memiliki anak di sekolah, tetapi memiliki potensi dan kepedulian terhadap pendidikan.

2. SBM Desentralisasi

Berbagai upaya kebijakan pendidikan yang dirancang dan diimplementasikan dari pusat, ternyata sangat kecil dampaknya terhadap pembelajaran di kelas.

3. SBM School-Basic Development

- a. Kesamaan persepsi pada seluruh jajaran Depdiknas dan masyarakat.
- b. Kejelasan koridor kebijakan.
- c. Perubahan pola hubungan sub-ordinasi menjadi kesejawatan.
- d. Perubahan sikap dan perilaku.

- e. Deregulasi.
- f. Transparansi dan akuntabilitas

4. SBM Keberhasilan Sekolah

Strategi Distribusi kewenangan ke seluruh organisasi sekolah agar banyak komponen sekolah berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jadikan pengembangan profesi sebagai aktivitas berkelanjutan yang merata di sekolah. Sebarkan informasi secara meluas sehingga pelaku SBM dan seluruh komponen sekolah mendapat informasi tentang kinerja sekolah. Seringkan pemberian ganjaran bagi individu maupun kelompok yang kinerjanya mengarah pada pencapaian tujuan sekolah Pilih kepala sekolah yang bisa menjadi pemimpin dan mau mendelegasi wewenang. Mengadopsi visi dan misi yang jelas bagi pelaksanaan kurikulum dan kegiatan belajar-mengajar untuk memberi arah upaya reformasi.

5. SBM Karakteristik

Karakteristik SBM bisa diketahui antara lain sejauh mana sekolah dapat mengoptimalkan kinerja organisasi sekolah, proses belajar-mengajar, pengelolaan SDM, pengelolaan sumberdaya, dan administrasi. Organisasi Sekolah Proses Pembelajaran Sumberdaya Manusia Sumberdaya dan Administrasi Menyediakan manajemen transformasi dalam mencapai tujuan Meningkatkan kualitas belajarsiswa Memberdayakan staf dan menempatkannya agar dapat melayani keperluan semua siswa Mengidentifikasi dan mengalokasikan sumberdaya sesuai dengan kebutuhan Tersusun rencana sekolah dan

merumuskan kebijakan untuk sekolahnya sendiri
Mengembangkan kurikulum yang cocok dan tanggap terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat
Memilih staf yang memiliki wawasan SBM
Mengelola dana sekolah
Mengelola kegiatan operasional sekolah
Menyelenggarakan pembelajaran yang efektif
Menyediakan kegiatan untuk pengembangan profesi staf
Menyediakan dukungan administrasi
Menjamin adanya komunikasi yang efektif antara sekolah dan masyarakat terkait (school community)
Menyediakan program pengembangan yang diperlukan siswa.
Menjamin kesejahteraan siswa.
Mengelola dan memelihara gedung dan sarana lain
Menggerakkan partisipasi masyarakat
Menyelenggarakan forum atau diskusi untuk membahas kemajuan sekolah (school performance)
Bertanggung jawab (accountability)

Panduan Manajemen Sekolah

1. Dasar-Dasar Manajemen

Me-manage atau mengelola sekolah artinya mengatur agar seluruh potensi sekolah berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah mengatur agar guru dan staf lain bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan sarana/prasarana yang dimiliki serta potensi masyarakat demi mendukung ketercapaian tujuan sekolah. Secara sederhana, proses pengelolaan sekolah mencakup 4 tahap, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling) yang biasanya disingkat dengan POAC.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepalasekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut ahli, ada 3 tipe dasar kepemimpinan, yaitu:

- a. otoriter,
- b. demokratis, dan
- c. *laissez faire*.

Dari ketiga tipe tersebut, timbul tipe kepemimpinan lainnya, misalnya tipe instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Kepemimpinan itu bersifat situasional yang berarti suatu tipe kepemimpinan dapat efektif untuk situasi tertentu dan kurang efektif untuk situasi lain.

3. Asesmen Sekolah

Asesmen sekolah adalah pengumpulan data/informasi secara komprehensif dan terencana tentang jalannya program informasi menyangkut seluruh komponen yang terkait dengan setiap aspek, misalnya siswa, guru, karyawan, sarana/prasarana, kurikulum, KBM, dan sebagainya. Sehingga dari informasi tersebut dapat dilakukan analisis secara komprehensif. Melalui asesmen dapat diketahui antara lain : (a) efektifitas program sekolah yang sedang berjalan, (b) tingkat kesehatan setiap unit

yang ada,(c) kelemahan dan kekuatan masing-masing komponen maupun kegiatanyang sedang berjalan.Komponen penting secara umum selalu dicakup dalam assesmentsekolah, yaitu siswa, guru, tata usaha, laboran, pustakawan, teknisi, kurikulum, buku paket, sarana/prasarana, KBM, BP3, pimpinan sekolah, produk, dan pembiayaan.

4. Manajemen Kurikulum

Salah satu tugas utama sekolah adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku, pengelolaan kurikulum harus diarahkan agar proses pembelajaran berjalan dengan baik dan tolok ukur pencapaian tujuan pembelajaran dapat tercapai, maka guru perlu didorong untuk terus menyempurnakan strategi tersebut. Misalnya, dengan menerapkan kaji tindak dalam pembelajaran (classroom actionresearch).

Tahap pelaksanaan kurikulum di sekolah melalui 4 tahap, yaitu :(a) perencanaan, (b) pengorganisasian dan koordinasi, (c) pelaksanaan, dan(d) pengendalian.Tahap perencanaan, meliputi menjabarkan GBPP menjadi AnalisisMata Pelajaran (AMP) berdasarkan kalender pendidikan, tersusun program tahunan (Prota), tersusun program caturwulan (Proca), tersusun programsatuan pelajaran (PSP), dan tersusun rencana pengajaran.

5. Manajemen Personalia

Manajemen personalia (SDM) dalam suatu organisasi, termasuk sekolah adalah penting. Namun, SDM akan optimal jika dikelola dengan baik dan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola personalia di sekolah.Sebagai pimpinan tertinggi, tugas kepala sekolah

mencakup 3 aspek, yaitu : (a) pengadaan tenaga, (b) pemanfaatan tenaga yang telah dimiliki, (c) pembinaan dan pengembangan. Ketiga aspek tersebut merupakan suatu siklus berkelanjutan yang harus dikerjakan dan hasilnya dikaji ulang secara periodik. Perlu diingat bahwa guru, staf administrasi, dan staf lainnya adalah “manusia” sehingga pemberian tugas dan pengelolaannya harus dipikirkan secara manusiawi.

6. Manajemen Kesiswaan

Semua kegiatan sekolah pada akhirnya ditujukan untuk membantusiswa mengembangkan dirinya. Upaya itu akan optimal jika siswa sendiri aktif berupaya mengembangkan diri sesuai dengan program-program yang dilakukan sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan kondisi agar siswa dapat mengembangkan diri secara optimal. Tugas kepala sekolah dalam manajemen kesiswaan, antara lain meliputi : (a) pemantapan program, (b) pembinaan siswa di sekolah, (c) pemantapan program kesiswaan.

Ada 4 prinsip dasar dalam manajemen kesiswaan, yaitu :

- 1) Siswa harus diperlakukan sebagai subyek dan bukan obyek.
- 2) kondisi siswa sangat beragam, sehingga diperlukan wahana kegiatan yang beragam.
- 3) Siswa hanya akan termotivasi belajar jika mereka menyenangi apa yang diajarkan.
- 4) Pengembangan potensi siswa tidak hanya menyangkut ranah kognitif, tetapi juga ranah afektif dan ranah psikomotor.

7. Manajemen Keuangan.

Dilihat dari sisi penggunaan, sumber dana dapat dibagi menjadi 2, yaitu : (a) Anggaran untuk kegiatan rutin, berupa gaji, biaya operasional sehari-hari sekolah, dan sebagainya dan (b) Anggaran untuk pengembangan sekolah. Masalah keuangan seringkali menjadi masalah yang cukup rumit di sekolah. Berikut ini beberapa cara yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah dalam pengelolaan keuangan, yaitu :

- a. Dengan terbatasnya dana dari pemerintah, maka peran BP3/masyarakat, termasuk para pengusaha sangat diperlukan.
- b. Pengelolaan dana harus terbuka dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Pada dasarnya, rencana keuangan adalah penjabaran pembiayaan program kerja yang dituangkan dalam RAPBS.
- d. Mengingat ada sumber dana di sekolah, maka dalam penyusunan RAPBS maupun pelaksanaannya perlu memperhatikan koordinasi agar tidak terjadi tumpang tindih.
- e. Pengadministrasian dana harus dilakukan secara tertib sesuai dengan aturan administrasi yang berlaku.
- f. Bukti pencatatan keuangan harus siap untuk diperiksa setiap saat.
- g. Administrasi keuangan harus dilakukan secara terbuka.

8. Manajemen Peningkatan Mutu.

Manajemen peningkatan mutu adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu

sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dalam manajemen peningkatan mutu, terkandung upaya :

- a. mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah, baik kurikulum maupun administrasi,
- b. melibatkan proses diagnosis dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnosis,
- c. memerlukan partisipasi semua pihak, baik kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua siswa dan pakar. Penyusunan program peningkatan mutu dilakukan dengan mengaplikasikan 4 teknik, yaitu :

- a. School Review

Suatu proses dimana keseluruhan komponen sekolah bekerja sama, khususnya dengan orang tua dan tenaga ahli untuk mengevaluasi dan menilai efektifitas sekolah serta mutu lulusannya.

- b. Benchmarking

Suatu kegiatan untuk menetapkan standar dan target yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu.

- c. Quality Assurance

Suatu teknik untuk menentukan bahwa proses pendidikan telah berlangsung sebagaimana mestinya.

- d. Quality Control

Suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai

dengan standar. Pelaksanaan manajemen peningkatan mutu meliputi 3 tahap yaitu tahap persiapan, tahap implementasi, dan tahap tindak lanjut.

Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi tanggung jawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis dan profesional pada bidangnya masing-masing. Kompetensi tersebut diperlukan untuk mengikuti globalisasi dalam segala bidang di seluruh dunia. Kondisi ditengah persaingan dan pasar bebas manusia dihadapkan pada perubahan perubahan yang tidak menentu, salah satu akibat yang terjadi dari kondisi tersebut, adanya hubungan ketidak linearan antara dunia pendidikan dan dunia kerja karena apa yang terjadi di lapangan kerjasulit diikuti oleh pendidikan sehingga kesenjangan tersebut semakin nyata. Menyadari hal tersebut, pemerintah telah melakukan penyempurnaan sistem pendidikan, baik melalui penataan perangkat lunak (soft ware) maupun perangkat keras (hard ware).

BAB IV
PROFESIONALISME GURU DALAM
REFORMASI PENDIDIKAN



Peran Guru Dalam Pembelajaran

Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan SDM untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal.

Reformasi pendidikan di Indonesia harus dilakukan sebagai konsekuensi perkembangan global, disamping karena terjadinya perubahan dalam berbagai tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Louis V. Gerstner, Jr., dkk (1995) dalam bukunya “ Reinventing ducatian” menyatakan antara lain :

- a) kepala sekolah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan,
- b) memiliki visi, misi, dan strategi untuk mencapai tujuan yangtelah dirumuskan dengan jelas,
- c) guru-guru yang kompeten dan berjiwakader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif,
- d) siswa-siswa yang sibuk, bergairah, dan bekerja kerasdalam mewujudkan perilaku pembelajaran, dan
- e) masyarakat dan orang tuayang berperan serta dalam menunjang pendidikan.Dalam upaya mewujudkan sisi guru dalam reformasi pendidikan, beberapa asumsi dasar yang harus mendapat pertimbangan antara lain :

1. Guru pada dasarnya merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan.
2. Jumlah guru dengan kecakapan akademik yang baik, cenderung menurun di masa yang akan datang, sepanjang secara material sosial, jabatan guru tidak menarik dan menjanjikan bagi generasi muda yang memiliki kualitas akademik yang cemerlang.
3. Kepercayaan masyarakat terhadap guru sangat bergantung dari persepsi yang berkenaan dengan status guru terutama yang berkaitan dengan kualitas pribadi, kualitas kesejahteraan, penghargaan material, kualitas pendidikan, standar profesi.
4. Anggaran belanja pendidikan, imbal jasa (gaji dan tunjangan lainnya), dan kondisi kerja guru merupakan faktor mendasar bagi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan kinerja guru yang efektif.
5. Masyarakat dan orang tua mempunyai hak akan pendidikan yang terbaik buat anak-anaknya.
6. Di sisi lain, guru diharapkan menunjukkan kinerja atas dasar moral dan profesional yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam kaitan ini, guru mempunyai keterkaitan yang erat dengan kualitas hasil pendidikan. Reformasi pendidikan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, pemerintah harus memprioritaskan guru sebagai subyeknya. Secara khusus, masalah guru dalam rangka reformasi pendidikan berkenaan dengan guru, antara lain :

1. Pemerintah harus ada kemauan politik untuk menempatkan posisi guru dalam keseluruhan pendidikan nasional.
2. Mewujudkan satu sistem manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya yang meliputi pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan secara terpadu yang sistematis, sinergis, dan simbolis.
3. Pembinaan sistem pendidikan guru yang lebih fungsional untuk menjamin dihasilkannya kualitas profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya.
4. Pengembangan satu sistem pengajaran (gaji dan tunjangan lainnya) bagi guru secara adil, bernilai ekonomis, dan memiliki daya tarik sedemikian rupa sehingga merangsang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan memberikan kepuasan lahir dan batin.

Keterampilan Dasar Mengajar

1. Ada sepuluh keterampilan guru menurut model P3G yang harus dikuasai untuk menjadi profesional antara lain sebagai berikut.
 - a. Menguasai bahan ajar.
 - b. Dapat mengelola program pembelajaran (merumuskan standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, materi, pengalaman belajar serta evaluasi).
 - c. Menguasai pengelolaan kelas.
 - d. Mampu menggunakan media sesuai dengan konsep yang diajarkan
 - e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
 - f. Mengelola interaksi belajar mengajar.

- g. Menguasai strategi dan metode pembelajaran.
- h. Mampu merencanakan evaluasi hasil belajar.
- i. Mampu mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
- j. Mampu memahami hasil-hasil Sistem pendidikan dan
- k. Mengemplementasikan hasil tersebut untuk kemajuan pengajaran.

2. Kompetensi Mengajar Guru

Selain sepuluh keterampilan di atas tiap peranan menuntut berbagai kompetensi atau keterampilan mengajar seperti.

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pemimpin kelas
- c. Guru sebagai pembimbing
- d. Guru sebagai pengatur lingkungan
- e. Guru sebagai perencana
- f. Guru sebagai supervisor
- g. Guru sebagai motivator
- h. Guru sebagai evaluator dan
- i. Guru sebagai konselor

Untuk dapat menguasai keterampilan-keterampilan tersebut seorang guru dapat mengembangkan kompetensinya berdasarkan waktu dan pengalaman mengajarnya. Dalam pengembangan tersebut dapat melalui kursus, sertifikasi, tugas belajar, dsb.

Model-Model Pembelajaran

Sampai saat ini pertanyaan yang belum terjawab darimanakah harus dimulai meningkatkan profesional guru tersebut. Alternatif pertama tentunya sangat erat

dengan peningkatan keterampilan mengajarnya. Peran guru yang masih mendominasi kelas, perlakuan terhadap semua siswa yang dianggap sama, pertanyaan yang hampir 95% belum memenuhi kriteria pertanyaan berbobot, interaksi hanya satu arah, sumber belajar yang kurang, alat bantu dan media yang kurang mendukung, pengelolaan kelas secara klasikal, variasi kegiatan yang monoton dan variasi penilaian yang tidak berkembang merupakan faktor-faktor penyebab mandeknya kualitas pendidikan yang ada.

Walaupun ada beberapa guru yang kreatif, variatif dan berprestasi, semuatidak ada artinya dibandingkan dengan jumlah peserta didik yang tidak memadai. Kesadaran mengevaluasi diri merupakan tindakan bijak yang harus dilakukan. Walaupun ini sangat bertentangan dengan jalan pintas yang banyak dilakukan misalnya membeli ijazah, kesenioran, pengalaman mengajar, lama waktu bekerja/mengajar marilah mulai saat ini melakukan perubahan mulaidari diri sendiri untuk menunjang apa yang telah kita lakukan dan kita peroleh dengan jalan apapun. Evaluasi diri, kesadaran diri dan perubahan tingkah laku merupakan awal dari apa yang harus kita lakukan untuk merubah semuanya. Tanggung jawab dari resiko pemilihan profesi dibidang pendidikan harus merupakan satu tantangan yang harus dilewati bersama, rasanya terlalu idealapa yang diharapkan, tetapi kita kembali pada tugas pada bangsa dan negara. Anak Indonesia bukan anak bodoh, karena tergantung kita Bersama untuk membentuk mereka menjadi apa.

Kembali pada masalah peningkatan profesional guru sebagai tindakan awal dapat dilakukan dengan



meningkatkan keterampilan mengajarnya, wawasan pengetahuannya ada beberapa contoh model-model pembelajaran yang dapat dilakukan dan disesuaikan dengan kondisi peserta didik maupun kondisi lingkungan, fasilitas dan jumlah peserta didik seperti diuraikan secara singkat dibawah ini: Untuk mengingatkan kembali mata kuliah pembelajaran yang telah ditempuh mulai dari Perkembangan Peserta Didik, Teori Belajar, Penilaian Hasil Belajar, Model-model pembelajaran semester 3, 4 dan 5, maka secara singkat dilampirkan kembali sintak-sintak model pembelajaran inovatif, sebagai alternatif Peningkatan Kualitas Pembelajaran di FMIPA- UNESA sebagai berikut :
Menyebutkan pengertian pembelajaran langsung
Menjelaskan langkah-langkah pengajaran langsung.

Menjelaskan sintaks model pembelajaran langsung.
Membuat rencana pembelajaran (RPP) pembelajaran langsung
Menyebutkan pengertian pembelajaran langsung
Menjelaskan langkah-langkah pengajaran langsung.
Menjelaskan sintaks model pembelajaran langsung.
Membuat rencana pembelajaran (RPP) pembelajaran langsung
Menyebutkan pengertian pembelajaran langsung
Menjelaskan langkah-langkah pengajaran langsung.
Menjelaskan sintaks model pembelajaran langsung.
Membuat rencana pembelajaran (RPP) pembelajaran langsung.

MODEL PEMBELAJARAN LANGSUNG

TUJUAN	DEFINISI PEMBELAJARAN LANGSUNG	CIRI-CIRI PEMBELAJARAN LANGSUNG
<p>Menyebutkan pengertian pembelajaran langsung Menjelaskan langkah-langkah pengajaran langsung Menjelaskan sintaks model pembelajaran langsung Membuat rencana pembelajaran (RPP) pembelajaran langsung</p>	<p><u>Model pengajaran langsung</u> merupakan suatu pendekatan mengajar yang dapat membantu siswa mempelajari keterampilan dasar dan memperoleh informasi yang dapat diajarkan tahap demi tahap. MODEL PEMBELAJARAN LANGSUNG Dirancang secara khusus untuk mengembangkan belajar siswa tentang pengetahuan DEKLARATIF dan pengetahuan PROSEDURAL. Contoh pengetahuan DEKLARATIF : konsep tentang massa jenis. Contoh pengetahuan PROSEDURAL : Bagaimana caranya untuk menentukan massa jenis suatu zat.</p>	<p>Perhatian: pengamatan dapat memperlihatkan perilaku dengan baik apabila perilaku tersebut jelas dan tidak terlalu kompleks. Retensi: suatu perilaku yang teramati dapat dimantapkan jika pengamatan dapat menghubungkan pengalaman sebelumnya. Produksi: memberikan kesempatan pada siswa untuk mengulang keterampilan baru secara bergiliran. Motivasi: penguatan diberikan pada siswa dapat melakukan dengan baik dan benar.</p>

MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF

<p> This image cannot currently be displayed.</p> <p>Tujuan Menjelaskan ciri-ciri pembelajaran Kooperatif Menjelaskan langkah-langkah pembelajaran kooperatif Membuat rencana pembelajaran untuk menerapkan pembelajaran Kooperatif Menerapkan rencana pembelajaran Kooperatif yang telah dikembangkan.</p>	<p>Sintaks Model Pembelajaran Langsung Fase Peran Guru Menyampaikan tujuan dan mempersiapkan siswa Guru</p>
<p> This image cannot currently be displayed.</p> <p>Definisi Pembelajaran Kooperatif Metode belajar yang menekankan belajar dalam kelompok heterogen saling membantu satu sama lain, bekerjasama menyelesaikan masalah dan menyatukan pendapat untuk memperoleh keberhasilan yang optimal baik kelompok maupun individual</p>	<p>Sintaks Model Pembelajaran Kooperatif Fase Peran Guru Menyampaikan tujuan dan memotivasi siswa Guru</p>

STADJIGSAWIKSTRUKTURAL Tujuan Kognitif

Informasi akademik sederhana Informasi akademik sederhana Informasi akademik tingkat tinggi dan keterampilan tingkat tinggi Informasi akademik sederhana.

Tujuan Sosial

Kerja kelompok dan kerja sama Kerja kelompok dan kerja sama Kerja sama dalam kelompok kompleks. Keterampilan sosial dan kelompok

Struktur tim

Kelompok belajar heterogen dengan 4-5 orang anggota Kelompok belajar heterogen dengan 5-6 orang anggota dengan pola kelompok "asal" dan kelompok "ahli" Kelompok belajar heterogen dengan 5-6 orang anggota. Kelompok belajar heterogen dengan 4-6 orang anggota

Pemilihan topik pelajaran

Biasanya guru Biasanya siswa Biasanya guru.

Tugas utama

Siswa dapat menggunakan lembar kegiatan dan saling membantu untuk menuntaskan materi belajarnya Siswa mempelajari materi dalam kelompok ahli kemudian membantu kelompok asal mempelajari materi itu Siswa menyelesaikan inkuiri kompleks Siswa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sosial dan kognitif

Penilaian

Tes mingguan Bervariasi dapat berupa tes mingguan Menyelesaikan proyek dan menuliskan laporan dapat menggunakan tes essay Bervariasi

Pengakuan

Lembar pengetahuan dan publikasi lain Publikasi lain Lembar pengetahuan dan publikasi lain Bervariasi

Tujuan

Dalam pembelajaran kooperatif STAD tim heterogen saling membantu satu sama lain belajar dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran kooperatif dan prosedur kuis.

Definisi Student Teams Achievement Divisions (STAD)

metode pembelajaran kooperatif untuk pengelompokan kemampuan campur yang melibatkan pengakuan tim dan tanggung jawab kelompok untuk pembelajaran individu anggota. Keanggotaan campuran menurut tingkat prestasi, jenis kelamin, dan suku

CIRI-CIRI STAD

Kelas terbagi dalam kelompok-kelompok kecil. Tiap kelompok terdiri 4-5 anggota yang heterogen Belajar dengan metode pembelajaran kooperatif dan prosedur kuis

JIGSAW

Tujuan

Dalam pembelajaran kooperatif Jigsaw setiap anggota tim bertanggung jawab untuk menentukan materi pembelajaran yang ditugaskan kepadanya, kemudian mengajarkan materi tersebut kepada teman sekelompoknya yang lain

Definisi Jigsaw

Metode pembelajaran kooperatif dimana siswa ditempatkan ke dalam tim beranggota enam orang untuk mempelajari materi akademik yang telah dipecah menjadi bagian-bagian untuk tiap anggota.

CIRI-CIRI JIGSAW

Setiap anggota tim terdiri dari 5-6 orang yang disebut kelompok asal. Kelompok asal tersebut dibagi lagi menjadi kelompok ahli. Kelompok ahli dari masing-masing kelompok asal berdiskusi sesuai keahliannya. Kelompok ahli kembali kekelompok asal untuk saling bertukar informasi.

Fase Peran Guru

Mengajar Guru menyajikan pelajaran Belajar dalam

Profesional Guru

1. Posisi Guru Profesional

Sekolah merupakan institusi yang kompleks (Gorton, 1976; Hanson, 1985; Snyder & Anderson, 1985) sehingga sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan melalui proses peningkatan tertentu. Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu, mengubah “status quo” agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Sebenarnya menuju pendidikandan pembelajaran berkualitas tidak hanya tergantung pada guru tetapi juga tergantung beberapa komponen seperti

program pembelajaran, murid, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, lingkungan masyarakat, dan kepemimpinan kepala sekolah. Namun semua komponen yang teridentifikasi di atas tidak akan berguna bagi terjadinya perolehan pengalaman belajar maksimal bagi murid bilamana tanpa didukung oleh keberadaan guru yang profesional. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Lebih-lebih guru yang unggul (the excellent teacher) merupakan critical resource in any excellent teaching learning activities (Shapiro, 1985). "a school system is only as good as the people who make it", demikian yang dapat disitir dari Griffiths (1963) yang artinya bahwa peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat bergantung kepada tingkat keprofesionalan guru.

Guru Profesional

Peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah (MPMBS) mempersyaratkan adanya guru-guru yang memiliki pengetahuan yang luas, kematangan, dan mampu menggerakkan dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Glickman (1981) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) artinya seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian pada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pendidikan pun sangat sedikit dan sebaliknya guru yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memberikan perhatian yang lebih pada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, dan mampu secara mandiri memecahkannya. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki visi yang tepat dan berbagai aksi inovatif.

Visi tanpa aksi adalah bagaikan sebuah mimpi, aksi tanpa visi adalah bagaikan perjalanan tanpa tujuan dan membuang-buang waktu saja; visi dengan aksi dapat mengubah dunia.

a. Guru dengan visi yang tepat

Ada dua tinjauan tentang visi, pertama visi diartikan sebagai pandangan. Guru dengan visi yang tepat tentang pembelajaran yaitu:

- 1) Pembelajaran merupakan jantung pendidikan, sehingga kualitas pendidikan terletak pada kualitas pembelajarannya,
- 2) Pembelajaran tidak menjadi baik dengan sendirinya, tetapi melalui proses inovasi tertentu, sehingga guru dituntut melakukan pembaharuan dalam hal pendekatan, metode, teknik, strategi, langkah-langkah, media pembelajaran, dan mengubah “status quo” agar pembelajaran menjadi berkualitas, dan
- 3) Harus dilaksanakan atas dasar pengabdian, bukan sebagai proyek. Kedua, visi diartikan sebagai sesuatu yang dinamis, yaitu sebagai harapan yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Harapan tersebut menimbulkan inspirasi, berfungsi sebagai pijakan, dan fokus seluruh pengeluaran energi guru.

b. Guru dengan aksi inovatif dan mandiri

Inovasi pembelajaran pada hakikatnya merupakan sesuatu yang baru mengenai pembelajaran, biasa berupa ide, program, layanan, metode, teknologi, dan proses pembelajaran. Dalam kaitan dengan inovasi pembelajaran, ada perbedaan perspektif di antara para teoritis tentang dapat tidaknya sesuatu yang baru itu disebut sebagai inovasi. Pendapat pertama Thomson (1966) mengatakan bahwa sebuah lembaga dikatakan inovatif apabila ia menciptakan dan menggunakan sesuatu yang baru (idea generation and use) Berorientasi pada perspektif tersebut maka proses inovasi pembelajaran di sekolah tidak hanya mengandung unsur implementasi, melainkan juga diawali dengan penciptaan inovasi pembelajaran. Berarti proses inovasi terjadi apabila sebuah sekolah atau seorang guru

berusaha menciptakan program, layanan, metode, teknologi, dan proses baru dalam pembelajaran yang sebelumnya belum ada, kemudian secara terus-menerus mengimplementasikannya.

Pendapat kedua mengatakan sebuah inovasi tidak harus diciptakan sendiri, dalam pengertian sesuatu yang baru itu belum pernah diterapkan, terlepas apakah diciptakan sendiri atau tidak diciptakan sendiri.

Kiat-Kiat Meningkatkan Profesionalisme Guru

Peningkatan profesionalisme guru harus dilaksanakan secara sistematis(direncanakan matang), dilaksanakan secara taat asas, dan dievaluasi secara objektif, sebab lahirnya seorang profesional tidak bisa hanya melalui bentuk penataran dalam waktu 6 hari, supervisi setahun dua kali, dan studi banding selama tiga hari, misalnya. Di sinilah letak pentingnya manajemen guru yang efektif dan efisien di sekolah.

Manajemen guru diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama dalam menyelesaikan masalah guru dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan definisi di atas manajemen guru di sekolah mencakup persoalan-persoalan sebagai berikut:

- 1) Berapa banyak guru yang dibutuhkan dalam rangka melaksanakan program sekolah?
- 2) Apakah setiap guru telah mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuannya?
- 3) Apakah setiap guru produktif, visioner, inovatif, matang dan mandiri?
- 4) Bagaimana sistem pengajaran guru di sekolah?

- 5) Bagaimana motivasi kerja guru dapat ditumbuh kembangkan secara kontinyu?
- 6) Bagaimana supervisi pembelajaran diprogramkan secara efektif dan efisien. Secara umum, tujuan manajemen guru adalah untuk mengupayakan keberadaan semua guru dalam jumlah yang memadai dan mengatur keberadaannya sebaik mungkin, sehingga mereka bisa bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Dengan merujuk kepada konsep Fortunato dan Waddel (1981) adanya manajemen guru yang efektif diharapkan *having the right number, and the right kinds of people at right places, and the right times*. Pengaturan keberadaan guru yang dimaksud bias dilakukan melalui pengangkatan guru secara selektif, penempatan guru sesuai dengan kemampuannya, pembinaan kemampuan dan kesejahteraan guru secara kontinyu, sehingga keberadaannya betul-betul berguna secara optimal bagi lembaga.

Secara rinci, tujuan manajemen guru adalah sebagai berikut:

- 1) Memperlancar pelaksanaan analisis kebutuhan guru sesuai kebutuhan.
- 2) Mempermudah penempatan semua guru sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tertib bagi semua guru.
- 4) Melakukan pembinaan kemampuan dan kesejahteraan semua guru.

- 5) Mempermudah kegiatan pelaporan mengenai guru, misalnya jumlah guru tiap akhir semester, laporan jumlah mutasi guru, dll.

Telah ditegaskan bahwa tujuan manajemen guru adalah mengupayakan dan mengatur keberadaan semua guru dengan sebaik-baiknya sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien. Mereka bekerja efektif dan efisien apabila memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan dan kemauan mengabdikan kepada pendidikan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen sekolah yaitu:

Pertama, pengangkatan guru baru yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan, kedua semua guru dapat bekerja sebaik-baiknya atas dasar kesadaran diri sendiri, bukan karena terpaksa oleh pimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu perlu diupayakan berbagai pendekatan dalam mendorong, menggerakkan, mengarahkan, dan mendelegasikan tugas-tugas kepada mereka, yang dapat menumbuhkan kesadaran mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

BAB V

ALAT PENILAIAN KETERAMPILAN GURU



A. Pendahuluan

Evaluasi adalah suatu proses yang sangat penting dalam proses pendidikan. Lembaga pendidikan guru seharusnya melaksanakan evaluasi sesuai dengan fungsi dan kondisi yang dimilikinya, namun nyatanya masih banyak lembaga yang tidak melaksanakan secara cermat dan serius. Lembaga ini cenderung mengutamakan fungsi penyampaian bahan-bahan program dan kurang dalam proses evaluasinya. Para administrator bertanggung jawab menggariskan kebijakan yang harus ditempuh oleh lembaga pendidikan gurudan menyediakan finansial yang diperlukan, tetapi jarang melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh Lembaga tersebut. Kenyataan di atas seharusnya tidak terjadi apabila semua pihak menyadari pentingnya program evaluasi, aspek-aspek yang harus dievaluasi, cara mengevaluasi, siapa yang melakukan evaluasi, dan hal-hal apa yang dikerjakan berdasarkan hasil evaluasi.

Perlu diingat bahwa kegiatan evaluasi bukan menjadi monopoli satu pihak, tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak. Pendekatan evaluasi dapat dikelompokkan menjadi tiga kriteria, yaitu :

1. Kriteria Presage atau Kriteria Institusional
Meliputi semua karakteristik umum yang digunakan untuk memprediksi efektivitas suatu usaha pendidikan. Misalnya latar belakang siswa, pengalaman kerja guru dan tingkat pendidikan guru.
2. Kriteria Proses atau Kriteria Program
Untuk menilai apa yang terjadi dalam pelaksanaan program atas dasar asumsi, bahwa setiap kegiatan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Misalnya apakah guru mengajukan pertanyaan yang menuntut konseptual tertentu.

3. Kriteria Produk

Bahan pertimbangan utama untuk menilai suatu program Pendidikan guru. Kriteria ini meliputi nilai hasil belajar siswa, perilaku guru dalam hubungannya dengan nilai siswa, dan kegiatan-kegiatan guru yang terkait dengan tingkah laku instruksional

B. Kriteria-Kriteria dalam Evaluasi Pembelajaran

➤ Kriteria Institusional

Kriteria institusional merupakan kegiatan evaluasi yang paling umum terhadap pendidikan guru, karena tidak berkenaan langsung dengan program pendidikan guru, melainkan berkenaan dengan karakteristik yang bersifat prediksi. Karena itu tak perlu memperhatikan apa yang diperbuat oleh para siswa dalam latihan oleh para lulusan yang bekerja di lapangan.

a. Kriteria Profesional

Kriteria profesional merupakan seperangkat nilai atau ukuran yang berfungsi sebagai pedoman para anggota dalam masyarakat profesi kependidikan di sekolah. Di Indonesia nilai-nilainya distandardkan oleh organisasi profesional yang dilindungi pemerintah yaitu Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). PGRI telah menyusun nilai-nilai profesional kependidikan dalam bentuk Kode Etik Guru Indonesia. Sedangkan di luar negeri dikembangkan dan dimodifikasi oleh NCATE (The National Council

for the Accreditation of Teacher Education) di Amerika Serikat yang dipergunakan untuk mengakreditasi keseluruhan program selama sepuluh tahun. Kriteria profesional dapat juga digunakan untuk menilai lembaga Pendidikan guru, baik secara keseluruhan maupun dalam bidang spesialisasi tertentu. Sehingga dapat ditentukan reputasi suatu sekolah, sehingga gilirannya suatu sekolah yang memiliki reputasi tinggi ditunjuk sebagai “sekolah pusat” atau sekolah teladan. Reputasi sekolah dapat berganti atau berubah berkat penilaian yang terus menerus.

b. Kriteria Legal

Perangkat kriteria institusional kedua yang menilai program adalah pengakuan negara (state legislation on licensure) dan prosesertifikasi. Kriteria ini mewajibkan lembaga pendidikan guru (pemerintah atau swasta) harus mendaftarkan program Pendidikan yang sedang dilaksanakan dan daftar siswa yang telah lulus kepada Departemen Pendidikan. Prediksi legal ini sekaligus merupakan prediksi terhadap kualitas pendidikan yang dimiliki oleh lulusan yang memperoleh sertifikat tersebut. Standar minimum yang terkandung dalam sertifikat juga memuat jenis-jenis mata pelajaran apa saja yang telah ditempuhnya, baik dalam bidang profesional maupun dalam bidang umum, serta jumlah jam praktek kependidikan (supervised student teaching) yang telah ditempuhnya.

c. Kriteria Masyarakat

Masyarakat dalam menilai pendidikan guru memiliki peranganda, di satu sisi sebagai pembayar pajak dan menyumbangkan dan auntuk pendidikan, sedangkan di sisi lain sebagai konsumen guru. Sehingga kriteria masyarakat adalah menilai berapa besar biaya yang diperlukan oleh lembaga pendidikan guru, penggunaan anggaran dana,serta apakah lulusan pendidikan tersebut sesuai dengan harapan masyarakat.

d. Kriteria Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi memiliki kriteria tersendiri dalam menilai pendidikan yang berlangsung dalam lembaga itu sesuai dengan citrasecara menyeluruh dari perguruan tinggi bersangkutan. Citra tersebutberbentuk karena pengaruh dari berbagai aspek kehidupan, sepertitingkat ekonomi siswa, agama, tim olahraga, pengajaran, lokasi,hukum, dan tradisi yang berlaku dalam lembaga itu. Sehingga sangat berpengaruh terhadap cara berfikir, rasionalitas, perasaan, dan pengalaman populasi lembaga dan para alumnusnya yang padagilirannya mewarnai evaluasi mereka terhadap pendidikan dalam lembaga itu.

- Kriteria Proses Assesment yang paling mudah, paling murah, dan paling umum untuk menilai program pendidikan guru adalah kriteria proses.Kriteria proses tidak bertalian langsung dengan pengaruh akhir

program, melainkan ditunjang berdasarkan landasan pemikiran. Landasan bisa diperoleh dari hasil sistem, teori, dan pengalaman. Programmerefleksi terhadap penambahan atau pengurangan pelajaran dengan mempertimbangkan permintaan dari luar sekolah. Misalnya penyusunan program oleh LPTK dipergunakan landasan teori tentang tingkah lakumanusia, Sistemyang berkenaan dengan perubahan pengalaman orangdewasa dan analisis para ahli. Prosedur ini berdasarkan asumsi bahwa“berfikir lebih baik dari pada tidak berfikir”, bukti lebih baik dari padatanpa bukti dan para ahli berpengalaman memiliki pemahaman yang mendalam tentang pendidikan guru.Kriteria proses terdiri dari :

a. Kriteria Administratif

- Ukuran kelas Ukuran kelas merupakan salah satu kriteria kualitas, karena besar kecil kelas berpengaruh terhadap proses pendidikan. Pembangunan kelas harus mempertimbangkan beberapa faktor antara lain: jumlah siswa, jenis mata pelajaran, tuntutan sertifikasi pemerintah,tuntutan jenjang akademik perguruan tinggi, kebijaksanaan gajiguru, dan sebagainya.
- Pembaruan Pembaruan merupakan standar bagi kemajuan sekolah.
- Fasilitas dan personal Fasilitas dan perlengkapan yang tersedia merupakan indikator perbaikan dan pertanda kemajuan. Fasilitas dan perlengkapan baru membutuhkan personal baru dan menciptakan kerja baru yang lebih efisien dan efektif, misalnya pengolahan data dengan komputer.

- Beasiswa dan proyek-proyek khusus Beasiswa dari pemerintah dan proyek-proyek khusus merupakan kriteria administratif terkuat untuk perbaikan. Hal tersebut dapat meningkatkan status siswa di sekolah, merangsang prakarsa-prakarsa baru dan perubahan-perubahan yang lebih baik.

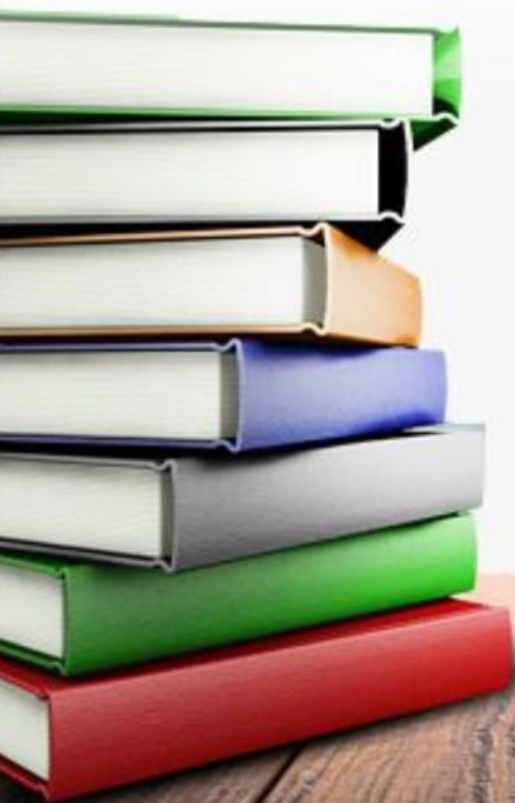
b. Kriteria Siswa

Siswa program guru berbeda dengan siswa program lembaga pendidikan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh spesialisasi pada lembaga tersebut. Perbedaan secara umum dalam hal sikap, nilai, danabilitas, tetapi belum tentu berbeda dalam kepribadian secara integral. Siswa program guru kebanyakan berasal dari status ekonomi rendah dan menengah, sedangkan siswa program non guru kebanyakan berasal dari status ekonomi menengah ke atas. Kelompok-kelompok siswa besar pengaruhnya dalam menilai program pendidikan guru berdasarkan kriteria proses. Pada dasarnya siswa dibagi menjadi 4 tipe, yaitu :

- Activist oriented Kelompok yang berorientasi pada aktivitas.
- Academic oriented Kelompok yang berorientasi pada akademik.
- Vocational oriented Kelompok yang berorientasi pada jabatan atau pekerjaan.
- Convenience oriented Kelompok yang berorientasi pada luar lembaga/masyarakat.

BAB VI

PENGAJARAN MIKRO



Setelah menerima teori-teori dan konsep - konsep yang dipelajari dalam mata kuliah proses belajar mengajar, untuk mengaplikasikan dalam keterampilan mengajarnya maka diperlukan latihan perindividual untuk melakukan keterampilan-keterampilan yang diperlukan oleh seorang guru. Pembelajaran simulasi biasanya dilakukan berkelompok dengan teman, bergantian menjadi guru, sedang teman lain ada yang menjadi murid dan ada yang menjadi pengamat. Pada pembelajaran simulasi dilakukan berulang kali secara bergantian dengan instrumen pengamatan selain keterampilan mengajar, penguasaan materi, pengelolaan kelas serta evaluasi. Di akhir proses simulasi akan terpilih salah satu anggota kelompok untuk menjadi guru di pengajaran Mikro yang direkam di Unit P-4.

A. Karakteristik Pengajaran Mikro

1. Ciri Khas Pengajaran Mikro

Sebagaimana telah dikemukakan dimuka, ciri khas dari pengajaran mikro adalah sesuai dengan sebutannya, yakni bahwa kondisi dan situasi pengajaran dimikrokan dalam segi :

- Keterampilan mengajar yang dilatihkan : misalnya hanya mengenai keterampilan bertanya.
- Jumlah siswa yang diajar : misalnya hanya 5 - 10 orang.
- Alokasi waktu pengajaran : misalnya hanya 5 - 15 menit.
- Bahan yang diajarkan : misalnya hanya mencakup satu atau dua aspek yang sederhana. Sifat mikro dalam teknik latihan ini berusaha mengisolasi secara sistematis bagian-bagian dari keseluruhan

proses belajar mengajar yang demikian kompleksnya itu.

Adapun usaha penyederhanaan ini didasarkan atas asumsi-asumsi berikut :

- Kegiatan belajar mengajar yang kompleks itu akan lebih mudah dilaksanakan apabila (calon) guru telah lebih dahulu menguasai komponen-komponennya satu demi satu.
- Dengan menyederhanakan situasi dan kondisi latihan, maka perhatian dapat difokuskan sepenuhnya kepada pembinaan keterampilan tertentu (khusus) yang merupakan komponen dari kegiatan mengajar.
- Dengan menyederhanakan kondisi dan situasi latihan maka akan lebih mudah mengadakan observasi dan mengumpulkan data yang lebih cermat. Kemudian hasil observasi dan rekaman digunakan sebagai bahan diskusi untuk memberi balikan kepada (calon) guruyang sedang berlatih dalam rangka meningkatkan penampilannya pada kesempatan latihan ulang.

2. Komponen Keterampilan Dalam Pengajaran Mikro

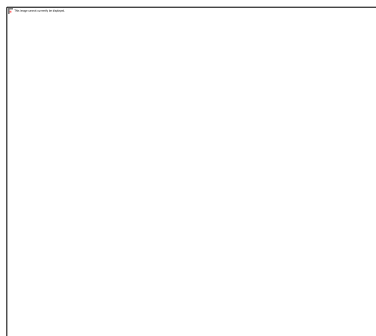
Para ahli dari Stanford University dan Sydney University telah berhasil mengisolasi dan mengidentifikasi sejumlah komponen-komponen dari keterampilan mengajar yang dapat dilatihkan melalui kegiatan pengajaran mikro. Komponen-komponen yang dimaksud adalah sebagai berikut (Allen dan Ryan, 1969 dan Turney et al, 1977).

- 1) Establishing set.
- 2) Establishing appropriate frame of reference.
- 3) Achieving closure.
- 4) Recognizing and obtaining attending behavior.

- 5) Providing feedback.
- 6) Employing rewards and punishment (reinforcement).
- 7) Control of participation
- 8) Redundancy and repetition.
- 9) Illustrating and use of example.
- 10) Asking question (basic).
- 11) The use of divergen questions.
- 12) The use of higher order questions.
- 13) The use of probing questions.
- 14) Stutent-initiated questions.
- 15) Completeness of communication.
- 16) Varying the stimulus situation.
- 17) Lecturing.18)Pre-cuing.
- 18) Classroom management and discipline.
- 19) Guiding small group discussion.
- 20) Small group teaching and individualized instruction.
- 21) Guiding discovery learning and fostering creativity.

Pengajaran Biasa

Semua komponen keterampilan mengajar dilakukan oleh calon guru secara terintegrasi



Pengajaran mikro

1-2 komponen keterampilan mengajardilakokkan oleh calon guru secara terisolasi

Jika latihan keterampilan terbatas dan terisolasi dalam pengajaran mikro dibandingkan dengan latihan keterampilan terintegrasi dalam pengajaran biasa, maka akan tampaklah suatu perbedaan seperti yang ditunjukkan oleh gambar di atas. Perlu dicatat bahwa dalam kegiatan pengajaran mikro tidak selalu harus satu komponen keterampilan saja yang dilatihkan. Jika mahasiswa calon guru telah menguasai beberapa komponen keterampilan tertentu secara terisolasi dalam latihan sebelumnya (misalnya dalam keterampilan bertanya dan memberi penguatan), maka pada kesempatan kegiatan pengajaran mikro berikutnya mahasiswa calon guru yang bersangkutan dapat berlatih melakukan beberapa komponen keterampilan sekaligus secara terintegrasi (misalnya mengajukan pertanyaan sambil memberi penguatan). Untuk yang terakhir ini sudah akan membutuhkan waktu yang lebih panjang.

B. Fungsi dan Manfaat Pengajaran Mikro

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian A (Rasional), pengajaran mikro dimunculkan sebagai salah satu usaha untuk menanggulangi kelemahan program praktek keguruan tradisional. Para mahasiswa calon guru yang telah melakukan latihan-latihan keterampilan terbatas dalam program pengajaran mikro merasa lebih terampil dan lebih yakin dalam melaksanakan praktek mengajar. Dari literatur yang dapat dikumpulkan menunjukkan bahwa pada umumnya pengajaran mikro

memberi sumbangan yang positif dalam mempertajam keterampilan mengajar para calon guru.

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil riset berikut : (Brown dan Amstrong, 19975/I/43-47)

- 1) Korelasi di antara pengajaran mikro dan praktek keguruan adalah tinggi; dengan kata lain, mahasiswa calon guru yang penampilannya baik dalam pengajaran mikro, akan baik juga dalam praktek keguruan.
- 2) Mahasiswa praktek yang telah lebih dulu menempuh kegiatan pengajaran mikro ternyata lebih terampil dari mahasiswa calon guruyang tidak melakukan kegiatan pengajaran mikro.
- 3) Nilai mahasiswa calon guru yang berpraktek dan yang lebih dulu menempuh kegiatan pengajaran mikro biasanya lebih tinggi.
- 4) Bagi sebagian mahasiswa calon guru yang brilliant, pengajaran mikro kurang bermanfaat; demikian juga bagi mahasiswa yang agak lambat. Namun demikian, pengajaran mikro sangat bermanfaat bagi mahasiswa yang kemampuannya sedang-sedang (antara brilliant dan lambat/kurang).
- 5) Setelah calon guru menempuh program pengajaran mikro, maka interaksi antara guru-siswa menjadi lebih baik (misalnya guru menjadi lebih jarang berbicara namun lebih sering memperoleh respon dari para siswa).
- 6) Model dari rekaman videotape lebih efektif dari pada model dalam bentuk tertulis sehingga lebih signifikan dalam rangka menuju perbaikan dan pengembangan keterampilan mengajar.

C. Prosedur Pelaksanaan Pengajaran Mikro

1. Pengajaran Mikro dan Program Pengalaman Lapangan.

Sebagaimana telah dicantumkan dalam Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia, Buku III Pelaksanaan Program Pengalaman Lapangan) (Ditjen, PendidikanTinggi, 1980 : 9-10), Porgram Pengalaman Lapangan meliputi tahap-tahap :

I. Observasi

II. Latihan Keterampilan Terbatas.

III.Latihan Mengajar dan/atau Latihan Tugas Kependidikan yang lain.

Latihan keterampilan mengajar secara terbatas dilakukan melalui kegiatan pengajaran mikro (microteaching) di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dengan memanfaatkan antara lain fasilitas unit pengajaran mikro dan Pusat Sumber Belajar (PSB). Latihan ini bertujuan untuk membekali mahasiswa calon guru dengan keterampilan-keterampilan elementer (komponen-komponen keterampilan). Setelah latihan pengajaran mikro ini tuntas, barulah mahasiswa calon guru diterjunkan ke sekolah untuk berlatih pengajaran di kelas biasa.

2. Langkah-langkah Pelaksanaan Pengajaran Mikro

Langkah persiapan ke arah pelaksanaan pengajaran mikro adalah pengenalan konsep pengajaran mikro itu sendiri, terutama yang menyangkut pertanyaan apa, mengapa dan bagaimana. Di samping itu,mahasiswa calon guru harus pula terlebih dahulu mengkaji berbagai

keterampilan mengajar yang dapat dilatihkan melalui kegiatan pengajaran mikro. Setelah melakukan persiapan tersebut barulah mahasiswa calon guru yang bersangkutan memulai latihannya di unit pengajaran mikro atau Pusat Sumber Belajar.

Pada taraf pengembangan pengajaran mikro di Stanford University langkah-langkah kegiatannya diatur sebagai berikut :

- 1) Pengenalan pengajaran mikro.
- 2) Penyajian model dan diskusi.
- 3) Perencanaan/persiapan. perekaman ulang
- 4) Praktek dan observasi/perekaman
- 5) Diskusi/balikan
- 6) Perencanaan/persiapan ulang
- 7) Praktek ulang dan observasi/
- 8) Diskusi/balikan

Langkah-langkah tersebut kemudian berkembang dengan jalan mengadakan variasi di sana-sini sesuai dengan kebutuhan dan kondisi serta situasi setempatnya.

BAB VII SUPERVISI KLINIS



A. Konsep Supervisi Klinis

1. Konsep Dasar Supervisi Klinis

Supervisi klinis mula-mula diperkenalkan dan dikembangkan oleh Morris L. Cogan, Robert Goldhammer, dan Richard Weller di Universitas Harvard pada akhir dasawarsa lima puluhan dan awal dasawarsa enam puluhan (Krajewski, 1982). Ada dua asumsi yang mendasari praktik supervisi klinis. Pertama pembelajaran merupakan aktivitas yang sangat kompleks yang memerlukan pengamatan dan analisis secara hati-hati. Melalui pengamatan dan analisis ini, seorang supervisor pendidikan akan dengan mudah mengembangkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Kedua, guru-guru yang profesionalismenya ingin dikembangkan lebih menghendaki cara kesejawatan dari pada cara otoriter (Sergiovanni, 1987).

2. Tujuan Supervisi Klinis

Tujuan supervisi klinis adalah membantu memodifikasi pola-pola pengajaran yang kurang efektif. Di satu sisi supervisi klinis dilakukan untuk membangun motivasi dan komitmen kerja guru, di sisi lain untuk menyediakan pengembangan staff bagi guru. Menurut Acheson dan Gall(1987), supervisi klinis bertujuan meningkatkan pengajaran guru dikelas, secara lebih rinci sebagai berikut

- a. Menyediakan umpan balik yang objektif terhadap guru, mengenai pengajaran yang dilakukan.
- b. Mendiagnosis dan membantu memecahkan masalah-masalah pengajaran.
- c. Membantu guru mengembangkan keterampilannya menggunakan strategi pengajaran.

- d. Mengevaluasi guru untuk kepentingan promosi jabatan dan keputusan lainnya.
- e. Membantu guru mengembangkan satu sikap positif terhadap pengembangan profesional yang berkesinambungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan karakteristik supervisi klinis sebagai berikut :

- a) Supervisi klinis berlangsung dalam bentuk hubungan tatap muka antara supervisor dan guru.
- b) Tujuan supervisi klinis adalah untuk pengembangan profesional guru.
- c) Kegiatan supervisi klinis ditekankan untuk pengembangan profesional guru.
- d) Observasi harus dilakukan secara cermat dan mendetail.
- e) Hubungan antara supervisor dan guru harus bersifat kolegial bukanotoritarian.

B. Beberapa SistemSupervisi Klinis

Sejak supervisi klinis diperkenalkan pada akhir tahun lima puluhan dan awal tahun enam puluhan, keberadaannya masih bersifat sebagai ide pendidikan belaka daripada praktik yang Workable dalam latar Pendidikan (Krajewski, 1982). Namun akhir-akhir ini banyak dipraktekkan supervise klinis dan Sistemefektivitasnya walaupun masih Sistemseederhana, misalnya Fanders (1970) yang lebih memusatkan perhatiannya pada analisis interaksi dalam supervisi klinis menemukan bahwa melalui supervisi klinis supervisor dapat membantu guru untuk menganalisis interaksi yang dilakukan di kelas.

Sistemlainnya dilakukan Amidon, Shinn, dan Martin, yang bertujuan untuk menjangring informasi mengenai sikap guru dan supervisor terhadap supervisi klinis. Blumberg dan Amidon menemukan bahwa para gurulebih menyukai dan menghargai penerapan komunikasi tidak langsung yang merupakan unsur penting dalam supervisi klinis. Komunikasi tidak langsung itu melahirkan model supervisi klinis yang bergaya tidak langsung pula. Berdasarkan sistemnya Shinn menemukan dua kesimpulan mengenai supervisi klinis, yaitu :

- a. Para guru banyak yang mengatakan bahwa teknik supervisi klinis sangat bermanfaat, dan b. Para guru lebih menyukai supervisi klinis yang berbentuk tidak langsung.

Sedangkan hasil SistemMartin menyatakan bahwa para guru bias menerima supervisi klinis sebagai satu pendekatan pembinaan pengajaran guru. Ia menemukan bahwa kelompok yang telah ditatar bisa menerima maksud evaluasi tahunan, yang bertujuan memperbaiki pekerjaan guru itusendiri dan sebagai promosi jabatan atau pertimbangan lain yang menyangkut pekerjaan mereka. Dalam proses supervisi klinis selalu terdapat kegiatan yang disebut dengan istilah *postconference*, yang dilakukan setelah dilakukan observasi kelas. Di sini, supervisor bersama guru menganalisis kegiatan belajar mengajar yang telah diobservasi sebelumnya. Sehingga kegiatan *postconference* guru memperoleh balikan mengenai kegiatan-kegiatannya dalam mengelola proses belajar mengajar. Tuckman dan Yates (1980) pernah melakukan Sistemtentang efektivitas pemberian balikan dalam

meningkatkan keterampilan mengajar guru, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Ada perbedaan yang signifikan antara guru-guru yang memperoleh balikan dari murid dibandingkan guru-guru yang tidak memperoleh balikan dari murid.
- Penampilan mengajar tingkat akhir lebih baik bila dibandingkan dengan penampilan mengajar tingkat permulaan bagi kelompok eksperimen bila dibandingkan dengan kelompok kontrol.

C. Pelaksanaan Supervisi Klinis

Menurut Cogan (1973) ada delapan kegiatan dalam supervisi klinis yang dinamainya dengan siklus supervisi klinis sebagai berikut :

- 1) Tahap membangun dan memantapkan hubungan guru dengan supervisor,
- 2) Tahap perencanaan bersama guru,
- 3) Tahap perencanaan strategi observasi,
- 4) Tahap observasi pengajaran,
- 5) Tahap analisis proses belajar mengajar,
- 6) Tahap perencanaan strategi pertemuan,
- 7) Tahap pertemuan, dan
- 8) Tahap peninjauan rencana pertemuan berikutnya.

Menurut Mosher dan Purpel (1972), ada tiga aktivitas dalam supervise klinis, yaitu :

1. Tahap perencanaan,
2. Tahap observasi,
3. Tahap evaluasi dan analisis

Menurut Oliva (1984), ada tiga aktivitas esensial dalam proses supervisi klinis, yaitu :

1. Kontak dan komunikasi dengan guru untuk merencanakan observasi kelas,
2. Observasi kelas
3. Tindak lanjut observasi kelas.

Sedangkan menurut Goldhammer, Anderson, Krajewski(1981), adalah kegiatan dalam proses supervisi klinis, yang disebut dengan sequence of supervision,yaitu :

- 1) Pertemuan sebelum observasi,
- 2) Observasi,
- 3) Analisis dan strategi
- 4) Pertemuan supervisi,
- 5) Analisis sesudah pertemuan supervise

Walupun berbeda deskripsi oleh para pakar di atas, namun secara umum terdapat tiga tahap esensial yang berbentuk siklus, yaitu

- 1) tahap pertemuan awal,
- 2) tahap observasi mengajar, dan
- 3) tahap pertemuan balikan.

1. Tahap Pertemuan Awal

Pertemuan awal dilakukan sebelum melaksanakan observasi kelas, sehingga banyak para teoritisi supervisi klinis yang menyebutnya pertemuan sebelum observasi (preobservation conference). Menurut Sergiovanni (1987), tidak ada tahap yang lebih penting dari pada tahap pertemuan awal ini. Tujuan utama pertemuan awal adalah untuk mengembangkan secara bersama-sama antara

supervisor dan guru, kerangka observasi kelas yang akan dilakukan.

Hasil pertemuan awal ini adalah kesepakatan kerja antara supervisor dan guru. Tujuan ini bisa tercapai apabila tercipta kerjasama yang baik antara guru dan supervisor, oleh karena itu Pertemuan awal dapat dilaksanakan tidak terlalu lama kurang lebih 20 sampai 30 menit, kecuali apabila guru mempunyai permasalahan khusus yang membutuhkan diskusi panjang. Secara teknis, ada delapan kegiatan yang harus dilaksanakan dalam pertemuan awal, yaitu :

- a. Menciptakan suasana yang akrab dan terbuka.
- b. Mengidentifikasi aspek-aspek yang akan dikembangkan gurudalam pengajaran.
- c. Menerjemahkan perhatian guru ke dalam tingkah laku yang bisa diamati.
- d. Mengidentifikasi prosedur untuk memperbaiki pengajaran guru.
- e. Membantu guru memperbaiki tujuannya sendiri.
- f. Menetapkan waktu observasi kelas.
- g. Menyeleksi instrumen observasi kelas.
- h. Memperjelas konsteks pengajaran dengan melihat data yang akan direkam.

Goldhammer, Anderson, dan Krajewski (1981) mendeskripsikan satu agenda yang harus dihasilkan pada akhir pertemuan awal, meliputi

- a. Menetapkan kontrak atau persetujuan antara supervisor dengan guru.
 - Tujuan instruksional dan khusus pengajaran.
 - Implementasi keseluruhan program pengajaran.
 - Aktivitas yang akan diobservasi

- Kemungkinan perubahan format aktivitas, sistem, dan unsur lain berdasarkan kesepakatan bersama.
 - Deskripsi spesifik masalah-masalah yang balikkannya diinginkan guru.
- b. Menetapkan mekanisme/aturan-aturan observasi
- Waktu (jadwal) observasi.
 - Lamanya observasi
 - Tempat observasi
- c. Menetapkan rencana spesifik untuk melaksanakan observasi
- Dimana supervisor akan duduk selama observasi?
 - Apakah supervisor menjelaskan kepada murid mengenai tujuan observasi, kapan?
 - Akankah supervisor mencari satu tindakan khusus?
 - Perlukan adanya material/persiapan khusus?
 - Bagaimanakah supervisor akan mengakhiri observasi?

2. Tahap Observasi Pengajaran

Observasi mengajar mungkin terasa sangat kompleks dan tidak jarang supervisor mengalami kesulitan. Menurut Daresh (1989), ada dua aspek yang harus diputuskan dan dilaksanakan oleh supervisor sebelum dan selama melaksanakan observasi pengajaran yaitu menentukan aspek-aspek yang akan diobservasi dan bagaimana cara mengobservasinya. Aspek-aspek yang akan diobservasi harus sesuai dengan hasil diskusi antara guru dengan supervisor pada pertemuan awal, sedangkan mengenai bagaimana mengobservasi juga perlu

diperhatikan agar diperoleh data yang diinginkan. Tujuan utama pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang nantinya digunakan sebagai bahan tukar pikiran dengan guru setelah observasi berakhir, sehingga guru menganalisis dengan cermat aktivitas-aktivitas yang dilakukannya di kelas. Disinilah letak pentingnya teknik dan instrumen observasi pengajaran. Acheson dan Gall (1987) menganjurkan agar menggunakan beberapa teknik dalam proses supervisi klinis sebagai berikut :

- a) Selective verbatim.
Merekam kejadian-kejadian tertentu selama selektif
- b) Rekaman observasional berupa seating chart.
Seluruh kompleksitas perilaku dan interaksi selama pengajaran didokumentasikan /dideskripsikan secara bergambar dengan seating chart.
- c) Wide lens techniques Membuat catatan lengkap mengenai kejadian-kejadian di kelas dalam cerita yang panjang lebar dikenal dengan anecdotal record.
- d) Checklists and timeline coding
Mengumpulkan dan mengobservasi perilaku belajar mengajar dengan terlebih dahulu diklasifikasi/dikategorikan. Flanders (1970) aktivitas kelas dikategorikan dalam pembicaraan guru, pembicaraan murid, dan tidak ada pembicaraan (silence).

3. Tahap Pertemuan Balikan

Pertemuan balikan dilaksanakan segera setelah observasi pengajaran. Pembicaraan dalam pertemuan balikan ditekankan pada identifikasi dan analisis persamaan dan perbedaan antara perilaku guru dan murid

yang direncanakan dengan perilaku aktual guru dan murid, serta membuat keputusan tentang apa dan bagaimana yang seharusnya dilakukan sehubungan dengan perbedaan yang ada. Balikan harus bersifat deskriptif, spesifik, konkret, bersifat memotivasi, aktual, dan akurat, sehingga betul-betul bermanfaat bagi guru (Segiovanni, 1987). Goldhammer, Anderson, dan Krajewski (1981) mengemukakan lima manfaat pertemuan balikan yaitu :

- a) Guru diberi penguatan dan kepuasan.
- b) Isu-isu dalam pengajaran dapat didefinisikan bersama supervisor dan guru yang tepat.
- c) Supervisor bila perlu mengintervensi guru secara langsung untuk memberikan bantuan didaktis dan bimbingan.
- d) Guru bisa dilatih untuk melakukan supervisi terhadap dirinya sendiri.
- e) Guru bisa diberi pengetahuan tambahan untuk meningkatkan profesional diri di masa mendatang

Sebelum mengadakan pertemuan balikan supervisor terlebih dahulu menganalisis hasil observasi dan merencanakan apa yang akan dibicarakan dengan guru, demikian juga dengan guru diharapkan menilai dirinya sendiri. Dalam pertemuan balikan sangat diperlukan adanya keterbukaan antara supervisor dengan guru. Banyak teori menganjurkan agar pertama-tama supervisor memberi penguatan (reinforcement) dilanjutkan analisis bersama setiap aspek pengajaran yang menjadi perhatian supervisi klinis.

D. Orientasi Perilaku Supervisi Pengajaran

Dalam proses supervisi klinis, perilaku supervisor menentukan keberhasilannya dalam membantu mengembangkan guru. Menurut Glickman (1981), perilaku supervisor dalam proses supervisi pengajaran meliputi :

- a. Mendengarkan (listening) segala yang dikemukakan guru (masalah-masalah) dalam mengelola proses belajar mengajar.
- b. Mengklarifikasi (clarifying) dan mempertegas apa yang dikemukakan guru.
- c. Mendorong (encouraging) guru agar bersedia mengemukakan sesuatu yang dirasa belum jelas.
- d. Mempresentasikan (presenting) berarti supervisor mengemukakan konsep atau pemikirannya terhadap permasalahan guru
- e. Memecahkan masalah (problem solving) berarti supervisor dan guru memecahkan masalah-masalah yang dihadapi guru.
- f. Bernegosiasi (negotiating) berarti supervisor membuat kesepakatan pembagian tugas bersama guru
- f. Mendemonstrasikan (demonstrating) berarti supervisor mendemonstrasikan performa tertentu yang dapat diikuti guru.
- g. Memastikan (directing) apa yang seharusnya dilakukan guru.
- h. Menguatkan (reinforcing) dengan menggambarkan kondisi menguntungkan bagi guru.

Beberapa perilaku supervisi:

1. Orientasi Langsung

Supervisi pengajaran berorientasi langsung berdasarkan asumsi dasar psikologi perilaku, bahwa

mengajar pada dasarnya merupakan pengkondisian individu melalui lingkungannya. Orientasi perilaku supervisi yang pertama adalah orientasi langsung. menurut Glickman (1981), supervisi pengajaran berorientasi langsung mencakup perilaku- perilaku pokok, berupa klarifikasi, presentasi, demonstrasi, penegasan, standarisasi, dan penguatan. Hasil akhir adalah tugas bagi guru yang harus dikerjakan dalam satu periode waktu tertentu.

Aplikasi supervisi orientasi langsung adalah sebagai berikut :

Pertama, pada pertemuan awal, supervisor mengklarifikasi permasalahan- permasalahan yang dihadapi guru dan melakukan konfirmasi dan revisi seperlunya, serta supervisor mempresentasikan ide-idenya mengenai informasi data apa saja yang harus dikumpulkan.

Kedua, observasi kelas, supervisor mengamati untuk mengetahui kondisi sebenarnya.

Ketiga, pertemuan balikan, setelah data dianalisis, supervisor mendemonstrasikan tindakan-tindakan pengajaran yang mungkin dilakukan oleh guru dan menetapkan standar pencapaian serta penguatan baik dalam bentuk insentif material maupun sosial.

Perilaku supervisor yang menonjol dalam orientasi ini:

- Mengklarifikasi masalah-masalah guru.
- Mempresentasikan ide-ide pemecahan masalah.
- Mendemonstrasikan ide-ide pemecahan masalah yang harus dilakukan guru.

- Menetapkan standar pelaksanaan tugas pemecahan masalah.
- Memberikan reinforcement agar menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Orientasi Kolaboratif

Supervisi pengajaran yang berorientasi kolaboratif berdasarkan asumsi psikologi kognitif, bahwa belajar merupakan hasil perpaduan antar perilaku individu dan lingkungan luarnya. Glickman (1981) menjelaskan bahwa supervisi pengajaran yang berorientasi kolaboratif akan mencakup perilaku-perilaku pokok, berupa mendengarkan, mempresentasikan, pemecahan masalah, dan negosiasi. Hasil akhir berupa kontrak kerja antara supervisor dan guru. Aplikasi supervisi orientasi langsung adalah sebagai berikut :

a. Pertemuan awal

Supervisor mendengarkan keluhan-keluhan guru, sehingga ia betul-betul memahami masalah-masalah yang dihadapi guru. Setelah itu, bersama mengadakan negosiasi untuk menetapkan kapan supervisor akan melakukan observasi kelas.

b. Observasi kelas

Supervisor menggunakan instrumen tertentu mengamati pengajaranguru dan aktivitas murid. Setelah data dianalisis, supervisor menyiapkan beberapa pertanyaan untuk mengarahkan pemahaman guru terhadap masalah yang dihadapinya.

c. Pertemuan balikan

Supervisor mengajukan beberapa pertanyaan dan guru berusaha menjawab pertanyaan tersebut, kemudian bersama-sama memecahkan masalah. Dalam

pemecahan masalah sebaiknya guru dan supervisor berpisah, sehingga masing-masing pihak dapat mengidentifikasi alternatif pemecahan masalah menurut pikiran masing-masing. Hari berikutnya keduanya berkumpul untuk membahas alternatif pemecahan masalah yang terbaik serta membagi tugas untuk mengemplementasikannya. Beberapa perilaku supervisor yang menonjol dalam orientasi kolaboratif :

Mendengarkan masalah-masalah yang dikemukakan guru, sehingga memahami secara utuh.

- Mempresentasikan alternatif pemecahan masalah untuk dipadukan dengan alternatif pemecahan masalah guru.
- Bersama guru membahas alternatif pemecahan masalah yang terbaik.
- Negosiasi dengan guru untuk membagi tugas dalam rangka mengimplementasikan alternatif pemecahan masalah yang dipilih.

3. Orientasi tidak Langsung

Perilaku supervisi klinis yang berorientasi tidak langsung berdasarkan asumsi psikologi humanistik, bahwa belajar merupakan hasilkeinginan individu untuk menemukan rasionalitas dan dasar-dasar dalam dunia ini. Glickman (1981) menjelaskan bahwa perilaku supervisi klinisyang berorientasi tidak langsung akan mencakup mendengarkan, mengklarifikasi, mendorong, mempresentasikan, dan bernegosiasi. Hasil akhir supervisi ini adalah rencana guru sendiri (teacher self-plan)

Aplikasi perilaku supervisi klinis yang berorientasi tidak langsung adalah :

- a) Pertemuan awal
Supervisor mendengarkan keluhan guru, kemudian bertanya perlutidaknya diadakan observasi kelas saat guru mengajar.
- b) Observasi kelas
Supervisor mengamati bagaimana guru mengajar, bagaimana murid belajar, mendengarkan penjelasan, berdiskusi dan sebagainya. Selanjutnya supervisor menganalisis hasil pengamatan serta dan diinterpretasikan. Bila perlu supervisor dapat menyusun pertanyaan untuk mengklarifikasi hasil pengamatan untuk membantu guru memahami kekurangannya.
- c) Pertemuan balikan
Pada pertemuan balikan, diidentifikasi kembali tindakan-tindakan guru di kelas, serta membantu guru memahami kekurangan-kekurangan sendiri. Peran supervisor dalam perilaku supervisi klinis yang berorientasi tidak langsung tidaklah banyak, hanya membantu guru memahami dan memecahkan masalahnya sendiri. Karena guru yang harus merencanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan apa yang akan dilakukan.

E. Kriteria Memilih Orientasi Supervisi Pengajaran

Beberapa hasil Sistem menunjukkan bahwa persepsi dan perilaku guru itu tidak sama. Blumberg (1974) menemukan guru-guru itu terbagi menjadi dua kelompok, satu kelompok memiliki persepsi sangat positif terhadap supervisor yang berorientasi kolaboratif tetapi kelompok lain memiliki persepsi sangat positif terhadap supervisor yang memiliki orientasi tidak langsung. Zin (1977)

menanyakan kepada guru tentang preferensinya terhadap tiga tipe konsultasi. Jawaban-jawaban guru menunjukkan bahwa 35% gurumemilih model medis/klinik, 46% guru memilih model perilaku (behaviour model), dan 19% guru memilih model kesehatan mental (mental health) (Glickman, 1981). Sebenarnya tidak ada satu pun orientasi perilaku supervisi pengajaran yang efektif untuk semua guru. Hal ini sangat ditentukan oleh karakteristik guru seperti tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, kematangan profesional, dan karakteristik personal lainnya (Sergiovanni,1987). Dan daresh (1989). Sedangkan menurut Glicman (1981) ada dua aspek yang harus dipertimbangkan oleh supervisor sebelum menentukan orientasi, yaitu :

1. Tingkat Komitmen

Aspek pertama yang harus dipertimbangkan dalam menentukan orientasi adalah tingkat komitmen guru. Komitmen lebih luas dari pada concern sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah ke paling tinggi. Seorang guru yang kurang memiliki komitmen biasanya bekerja semata-mata memandang dirinya sendiri, kurang mau mengembangkan diri.

Ciri-ciri guru yang rendah komitmennya cenderung sebagai berikut :

- Sedikit sekali perhatiannya terhadap murid-murid
- Waktu yang disediakan untuk mengembangkan kinerjanya sangat sedikit,
- Perhatiannya hanya memandang jabatannya.

Sedangkan guru yang komitmennya tinggi akan:

- Perhatiannya tinggi terhadap murid-murid dan guru-guru lainnya.
- Waktu dan tenaga yang disediakan banyak sekali.
- Perhatian utama adalah bekerja sebanyak mungkin bagi kepentingan orang lain.

2. Tingkat Abstraksi

Pertimbangan kedua adalah tingkat abstraksi guru, yaitu tingkat kemampuan guru dalam mengelola pengajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pengajarannya (pengelolaan, disiplin, pengorganisasian, damminat murid), menentukan pemecahan masalah dan kemudian merencanakan tindakan-tindakannya. Hasil SistemHarvey (1966), Hunt, dan Joyce (1967) menunjukkan bahwa guru-guru dengan tingkat perkembangan kognitif yang tinggi, dimana pemikiran abstrak sangat dominan mampu berfungsi fleksibel dan kompleks di dalam kelas. Menurut Glickman (1981) tingkat berpikir guru terbentang dalam satu garis kontinum, mulai dari rendah, menengah, sampai tinggi. Guru-guru yang memiliki kemampuan abstraksi rendah tidak merasa bahwa mereka memiliki masalah-masalah pengajaran, apabila mereka merasakannya akan sangat bingung tentang masalahnya.

Mereka tidak tahu apa yang bisa dikerjakan dan mereka butuh petunjuk mengenai apa yang dikerjakan. Guru memiliki kemampuan abstraksi menengah biasanya bisa mendefinisikan masalah berdasarkan bagaimana mereka melihatnya. Mereka bisa berfikir satu atau dua kemungkinan tindakan, tetapi mereka mengalami kesulitan dalam memikirkan rencana yang komprehensif.

Sedangkan guru yang memiliki kemampuan abstraksi tinggi bisa memandang masalah-masalah pengajaran dari banyak perspektif (dirisendiri, murid, orang tua, administrator, dan alat pelajaran) serta mengumpulkan banyak rencana alternatif untuk memilih rencana atau memikirkan langkah-langkah pelaksanaannya.



BAB VIII
MENINGKATKAN MOTIVASI
WAWASAN

Seorang pendidik adalah ujung tombak dari kemajuan bangsa. Tidak seharusnya dengan berkembangnya suatu zaman, justru bangsa tersebut mundur kebelakang atau tertinggal di tempat. Tidak dapat dipungkiri dari kenyataan berdasarkan hasil Sistem pakar-pakar pendidikan, bahwa salah satu sebab rendahnya prestasi belajar disebabkan oleh pengajar.

Berbagai upaya pemerintah untuk meningkatkan mulai dari motivasi peningkatan wawasan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan kemampuan melalui sertifikasi, peningkatan kemampuan professional melalui program tugas belajar dan lain-lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu merupakan tujuan yang ingin menjadikan kedudukan guru menjadi suatu profesi. Semua hal tersebut tidak akan berarti kalau hanya sebagian kecil dari jumlah guru di tanah air yang mau berubah, dan nyatanya memang mereka berubah dan berhasil. Semua dapat dilihat dari segala bidang keberhasilan mereka yang benar benar melakukan sesuai tujuan yang diharapkan. Tentunya kesadaran akan pentingnya tujuan tersebut dapat memberikan dampak positif pada kedudukan guru saat ini

Suatu pertanyaan yang harus ada saat ini adalah, dari manakah kita harus memulai perubahan? Memulai perubahan artinya harus menggeser paradigma, mengubah cara mengajar, mengubah sikap, mengubah perilaku, mengubah wawasan dan sebagainya. Kita dapat memulai perubahan terhadap diri kita dengan kemauan dan keberanian mengubah empat hal penting yaitu: perbahan fisik, mental, emosi dan spiritual. Dikatakan secara fisik berubah bila memiliki rutinitas baru yang menunjang kesehatan dan tampilan fisik. Bagaimana dengan cara

mengajar? Lakukan satu perubahan mulai dari yang kecil sampai anda tahu bahwa anda benar benar berubah. Mulailah dengan kehidupan baru, keberanian berubah akan membawa kita menemukan jalur kehidupan yang menjadi pusat kehidupan yaitu prinsip dan nilai-nilai. Betapa mengagumkan hasil karya pendidikan itu, apabila semua pendidik mempunyai semangat iman yang hidup. Betapa besar cahaya dan kekuatan yang akan tersebar luas di dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal. 2002. Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran. Surabaya:Insan Cendekia.
- Bafadal, Ibrahim. 1992.Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesionalisme Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Jakarta: Bumi Aksara.
- Casciowayne, F. 1955. Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits New York: Mc Graw Hill Series in Management.
- Cay, Donald. 1966.Curriculum Design for Learning. New York: The BobbsMarril Company, Inc.

PROFIL PENULIS I



H. Ismail, S.Ag., M.S.i

lahir di Tamangan, 27 September 1958. Melanjutkan pendidikan S1 Univa Medan 1997. S2 UPMI Medan 2014. Pengalaman bekerja salah satu Pendiri sekolah. Tinggi agama islam Tebing tinggi deli,

PROFIL PENULIS II



M. Alang Khairun Nizar, S.Pd.I, lahir di Penggalian, 12 Juni 1989. Melanjutkan S1 Program Studi Pendidikan Agama Islam, Jurusan Tarbiyah STAIS Tebingtinggi Deli Kota Tebing Tinggi, tahun 2008 dan Lulus tahun 2012. Kemudian pada tahun 2013 melanjutkan kuliah S2 (PASCA SARJANA) Program Studi

Pendidikan Islam – Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara dan Lulus tahun 2015. bekerja sebagai Guru Bahasa Arab di MTs Bustanul Ulum GUPPI Tebing Tinggi (2008 - 2015), Dosen Tetap Yayasan di STIE Bina Karya Tebing Tinggi (2015 - sekarang), Wakil Perantara Pedagang Efek di Bursa Efek Indonesia. Menjadi Asessor BAN Sekolah/Madrasah Sumatera Utara 2021 - 2025.

PROFIL PENULIS III



- Nama : Indah Dina Pratiwi, S.Pd.I., M.Pd.
- TTL : Pematang Siantar, 25 Juli 1988
- Alamat : Kota Tebing Tinggi
- Pendidikan : SDN No. 124392 Pematang Siantar.
SLTP Negeri 1 Pematang Siantar.
SMA Negeri 2 Pematang Siantar
S1 = Prodi PAI, STAI Tebing Tinggi Deli
S2 = Pendidikan Islam, UIN Sumatera Utara
- Prestasi : Lulusan terbaik STAI Tebing Tinggi Deli tahun 2013
S2 lulus predikat Cum Laude UIN Sumatera Utara
- Karya : ➤ Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa di Sekolah Tinggi Agama Islam Tebingtinggi Deli, Tesis, UIN sumatera Utara, 2017.
➤ Perkembangan Kurikulum di Lembaga Pendidikan Madrasah Sebagai Upaya Integrasi Keilmuan: Sebuah Tinjauan Historis (Jurnal Nizam Sri Deli Vol.9

No.4, 2019, ISSN: 2407-2044).

- Bahan Ajar: Tujuan, Jenis dan Prinsip Pengembangan (Jurnal Nizam Sri Deli Vol. 13 No. 8, 2021, ISSN: 2407-2044).
- Implementation of Joyful Learning Strategies in Improving Student Learning Outcomes in Grade IV Islamic Religious Education Subjects at SD Negeri 167102 Kota Tebing Tinggi (Proceeding International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology, 2021)
- An Effect of Parent's Support on Success of Giving Treatment Autism Theraphy (Proceeding International Conference of Science Technology and Social humanities ICESHI 2022)

Pekerjaan : Dosen Tetap STAI Tebing Tinggi Deli 2017-sekarang

Sekretaris Prodi PAI STAI Tebing Tinggi Deli Tahun 2017-2021

Wakil Ketua III STAI Tebing Tinggi Deli 2021-sekarang

Email : dinapratiwiindah@gmail.com

BUKU AJAR (PPL1) PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN 1

Ketika terjadi perubahan kurikulum guru-guru sekolah mulai jenjang sekolah dasar sampai Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas disibukkan dengan tentang berlakunya Kurikulum 2013, dan Kurikulum Merdeka, tidak lama kemudian lebih kurang dua tahun berikutnya terbitlah kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang sebenarnya diharapkan dapat membantu meringankan beban para guru dengan segala kebingungannya. Berbagai upaya dan terobosan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru baik dari pengetahuannya maupun keterampilan mengajarnya. Dalam perjalanannya, beragam program yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran, membangun sistem pembelajaran inovatif, membangun budaya kualitas pembelajaran dan sebagainya belum terselesaikan, muncullah terobosan baru tentang sertifikasi guru. Berbagai upaya pemerintah untuk meningkatkan mulai dari motivasi peningkatan wawasan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan kemampuan melalui sertifikasi, peningkatan kemampuan professional melalui program tugas belajar dan lain-lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu merupakan tujuan yang ingin menjadikan kedudukan guru menjadi suatu profesi. Semua hal tersebut tidak akan berarti kalau hanya sebagian kecil dari jumlah guru di tanah air yang mau berubah, dan nyatanya memang mereka berubah dan berhasil. Semua dapat dilihat dari segala bidang keberhasilan mereka yang benar benar melakukan sesuai tujuan yang diharapkan. Tentunya kesadaran akan pentingnya tujuan tersebut dapat memberikan dampak positif pada kedudukan guru saat ini



Penerbit
PT. Radja Intercontinental Publishing
Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk,
Dsn. Angsana, Kota Lhokseumawe

ISBN 978-623-88568-8-6 (PDF)

