

**UPAYA MENINGKATKAN MUTU
PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SD PERTIWI II
DENGAN PEMAHAMAN
KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI**

Oleh:

SRI SUNDARI, S.Pd
NIP. 130 563 762

**DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
PROPINSI DAERAH TINGKAT I JAWA BARAT
2002**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmananirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Illahi Robii, bahwa atas rahmat dan karunia-Nya memberikan penulis kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan penulisan makalah yang berjudul “Upaya Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar di SD Pertiwi II dengan Pemahaman Kurikulum Berbasis Kompetensi”.

Penyusunan makalah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk kenaikan tingkat golongan IV/a ke golongan IV/b pada lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung Propinsi Jawa Barat.

Dalam penyelesaian makalah ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, yang penuh kerelaan, keikhlasan, dan kesabaran dalam memberikan dukungan baik moril maupun materil. Untuk itu, pada kesempatan ini, izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dengan segala kerendahan hati penulis memohon bantuan kepada semua pihak yang berkepentingan untuk memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dapat memberikan bekal kepada penulis untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Harapan penulis, semoga amal baik, nasehat, dan do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan ridlo dan imbalan yang melimpah dari Allah SWT. Amiin.

Bandung, Maret 2002

Penulis

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Makalah: **UPAYA MENINGKATKAN MUTU PROSES BELAJAR
MENGAJAR DI SD PERTIWI II DENGAN PEMAHAMAN
KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI**

KEPALA SD PERTIWI II

PENULIS

SRI SUNDARI, S.Pd

SRI SUNDARI, S.Pd

NIP. 130 563 762

NIP. 130 563 762

**KOORDINATOR PERPUSTAKAAN
KOMPLEK SD PERTIWI II KECAMATAN BANDUNG WETAN**

BAMBANG H.P

NIP. 131 317 691

Mengetahui,
**KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KOTA BANDUNG**

Mengesahkan,
**KETUA PGRI
KOTA BANDUNG**

Drs. EDI SISWADI, M.Si
NIP. 010 081 012

Drs. H. UUN HASAN ABDULLAH
NPA. 1001 040 040

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran, karena guru merupakan “key person” yang berhadapan langsung dengan siswa dalam kegiatan proses belajar mengajar. Guru harus dapat menciptakan suasana yang kondusif agar siswa bersedia terlibat sepenuhnya pada kegiatan pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam menentukan keberhasilan pembelajaran tersebut, maka guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, yaitu seperangkat kemampuan kerja/unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar secara profesional sesuai etika profesi keguruan.

Kinerja guru sangat berhubungan dengan kemampuan dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Kemampuan dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya tersebut dapat diperoleh melalui suatu pembinaan khusus sesuai kualifikasi yang diharapkan, baik internal maupun eksternal

Dalam lembaga sekolah, kepala sekolah sebagai pimpinan harus memberikan perhatian secara sungguh-sungguh terhadap usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah secara terus menerus. Orientasi dari pembinaan kepala sekolah ini diarahkan pada peningkatan kinerja guru yang meliputi: pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kepentingan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan/mendesripsikan upaya yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai pembina pendidikan di lingkungan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, terutama guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan.

B. Perumusan Masalah

Secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah dampak upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas I dan VI di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan.

Masalah umum tersebut selanjutnya diperinci sebagai berikut:

1. Upaya-upaya apakah yang dapat dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan

2. Upaya Kepala Sekolah manakah yang paling tepat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan
3. Seberapa besar dampak dari upaya Kepala Sekolah tersebut dapat meningkatkan kinerja guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang dampak dari upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan SD Pertiwi II Bandung.

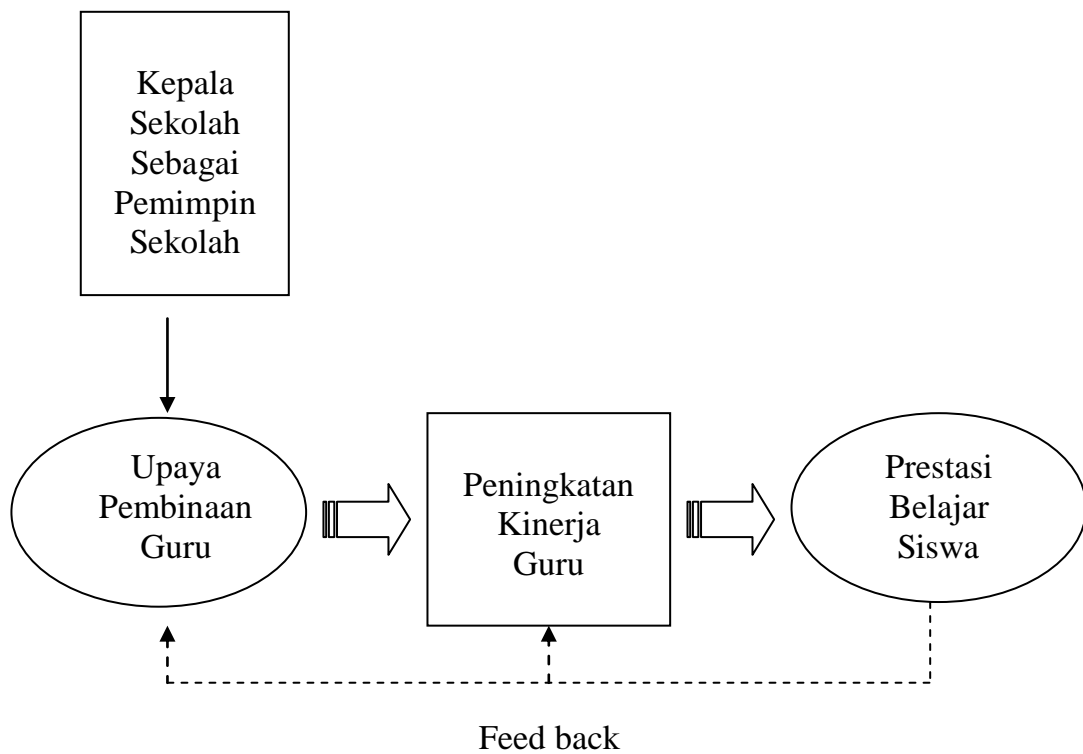
Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengidentifikasi upaya-upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan
- 2 Untuk menentukan upaya Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SD Pertiwi II Bandung
- 3 Untuk mendeskripsikan dampak dari upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas I dan IV di SD Pertiwi II Kecamatan Bandung Wetan

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian atau kerangka berpikir disusun peneliti dalam melihat atau memahami fenomena yang diamati. Secara skematis, paradigma tersebut divisualisasikan dalam gambar berikut:

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Guru

1. Pengertian

Setiap guru sesuai dengan tugasnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Dari pelaksanaan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kinerja adalah hasil akhir atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud, 1994:503). Sehubungan dengan hal ini, kinerja guru dapat diartikan sebagai “prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikannya”.

Kualitas kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu dan dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Oleh karena itu dalam menentukan kualitas kinerja diperlukan standar kinerja sebagai bahan acuan penilaian.

2. Kriteria Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru oleh Kepala Sekolah menaruh perhatian utama pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih mampu dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa sasaran utama pemberdayaan akuntabilitas profesional guru yang direfleksikan dalam kemampuan-kemampuan:

- Merencanakan kegiatan pembelajaran.
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- Menilai proses dan hasil pembelajaran.
- Memanfaatkan hasil penilaian bagi peningkatan layanan pembelajaran.
- Memberikan umpan balik secara tepat, teratur, dan terus-menerus kepada peserta didik.
- Melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.
- Menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.
- Mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran.
- Memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia.

- Mengembangkan interaksi pembelajaran (strategi, metode, dan teknik) yang tepat.
- Melakukan penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran.

Yang perlu mendapat perhatian pula bahwa pemberdayaan akuntabilitas profesional guru hanya akan berkembang apabila didukung oleh penciptaan budaya sekolah sebagai organisasi belajar (*learning organization*), dimana para anggotanya menunjukkan kepekaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi dan berupaya untuk mengatasi masalah tersebut tanpa desakan atau perintah dari pihak luar (Djam'an Satori, 2001: 10). Guru tidak hanya bekerja menunaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya, melainkan pula memiliki sikap untuk selalu meningkatkan mutu pekerjaannya, dan oleh karenanya mereka terus belajar untuk mempelajari cara-cara yang paling baik. Budaya ini memungkinkan terjadinya peluang inovasi dari bawah (*bottom-up innovation*) dalam proses pembelajaran.

Aspek lain yang akan mendukung pemberdayaan akuntabilitas profesional guru adalah tersedianya sumber daya pendidikan untuk mendukung produktivitas sekolah, khususnya mendukung proses pembelajaran yang bermutu. Alat peraga, alat

pelajaran, fasilitas laboratorium, perpustakaan dan sejenisnya sangat diperlukan bagi terwujudnya proses pembelajaran yang bermutu. Sumber daya pendidikan seperti itu memungkinkan peserta didik terlibat secara aktif melalui variabilitas dan spektrum kegiatan pembelajaran yang lebih kaya. Jadi sasaran yang ketiga dari supervisi akademik adalah membina kepala sekolah dan guru-guru untuk memiliki kemampuan manajemen sumber daya pendidikan. Kemampuan manajemen sumber daya pendidikan tersebut meliputi kemampuan dalam pengadaan, penggunaan/pemanfaatan, dan merawat/memelihara.

3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian prestasi kinerja pegawai (guru) pada setiap organisasi perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena mempunyai arti penting baik bagi pegawai yang bersangkutan atau bagi organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (1997:223) mengemukakan bahwa:

Peran penilaian prestasi kerja atau kinerja bagi para pegawai berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensinya, yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan jalur rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pelatihan.

Pendapat diatas menegaskan betapa pentingnya penilaian kinerja terhadap apa yang telah dilakukan oleh guru. Beberapa tujuan pimpinan dalam penilaian kinerja meliputi:

- Membantu meningkatkan kinerja yang telah ada.
- Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
- Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- Menyetujui rencana untuk pengembangan
- Menilai potensi dimasa mendatang untuk kenaikan pangkat
- Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
- Memberikan konsultasi keadaan karyawan mengenai peluang karier.

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan upaya pertanggungjawaban dari kegiatan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Tentunya berkaitan dengan akuntabilitas pekerjaan, sebab akuntabilitas kinerja juga berarti kewajiban seseorang individu atau organisasi untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Untuk kepentingan memperoleh data tentang kinerja guru yang dinilai, Schuler dan Jackson (1999:15-20) mengemukakan bahwa sumber data penilaian kinerja dapat diperoleh dari: (1) Atasan langsung/penyelia; Kepala Dinas pendidikan, (2)

Karyawan yang bersangkutan, (3) Rekan sejawat atau anggota tim; Rekan guru yang lain, (4) Bawahan karyawan yang dinilai; Kepala Sekolah/Guru-guru, (5) Pelanggan; Peserta didik/masyarakat, dan (6) Hasil pantauan komputer; hasil dokumentasi prestasi kerja.

Adapun tentang kriteria penilaian kinerja karyawan, Schuler dan Jackson (1999:10-11) mengemukakan adanya tiga jenis kriteria dasar penilaian kinerja yang telah diketahui, yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat, memfokuskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, memfokuskan diri pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, memfokuskan diri pada apa yang dihasilkan/dicapai.

Agar penilaian kinerja guru dapat berjalan dengan lancar dan efektif, maka perlu diperhatikan beberapa persyaratan penilaian yang mana menurut Prawirosentono (1999:230-232) adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja karyawan harus dibangun secara hati-hati dan obyektif, jujur dan tulus hati (*honesty*), serta bebas dari *hallo effect*.

- 2) Pada saat penilaian kinerja karyawan harus dihindari adanya perasaan takut baik pada diri penilai maupun karyawan itu sendiri.
- 3) Bila diadakan diskusi tentang hasil penilaian kinerja seorang karyawan, maka hendaklah diskusi tersebut dilakukan secara pribadi (tidak di depan umum atau orang lain).
- 4) Lamanya diskusi sebaiknya tidak lebih dari 30 menit.
- 5) Dalam hal kinerja seseorang dinilai jelek, seorang penilai kinerja harus memberikan penilaian yang jelas secara tertulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, tanpa menuntut kepada karyawan tersebut.
- 6) Hari sidang untuk penilaian kinerja, hendaknya dicari waktu atau saat terbaik.
- 7) Petugas penilaian kinerja harus mempunyai pendengaran yang baik dan menjadi pendengar yang baik.
- 8) Instrumen atau formulir penilaian kinerja harus ditandatangani oleh pihak penilai dan karyawan yang dinilai.
- 9) Bila yang dinilai tidak mengetahui hasil penilaian terhadap kinerjanya, maka karyawan tersebut berhak untuk memberikan berbagai catatan atau komentar untuk diskusi antara penilai dan karyawan yang dinilai.

B. Fungsi Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru

1. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Sebagai pemimpin pendidikan Kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab yang cukup berat, oleh karena itu harus mempunyai persiapan dan kemampuan yang memadai. Ia juga harus mempunyai inisiatif dan keberanian untuk menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang membina dan membantu guru mengembangkan diri secara terus menerus. Dia harus mampu mendorong, menggerakkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mau bekerjasama dengannya.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Kepala Sekolah termasuk orang yang mempunyai tanggung jawab dalam mempengaruhi sistem sekolah, dan maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggungjawab dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan mengkoordinir semua yang ada dilingkungannya. Sejalan dengan itu Hadari Nawawi (1984:62), menyatakan sebagai berikut: “Kepemimpinan pendidikan adalah proses mengerahkan, mempengaruhi, memberi motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Dengan demikian Kepala Sekolah perlu mengetahui fungsi dan kecakapan kepemimpinan dalam mewujudkan kerjasama yang efektif sesama personil, sebagaimana yang diungkapkan oleh Soewarno Handyaningrat (1982) Kepala Sekolah perlu:

- a. Mengetahui bidang tugasnya.
- b. Peka atau tanggap terhadap keadaan lingkungan
- c. Melakukan hubungan antar manusia dengan baik
- d. Mampu melakukan koordinasi
- e. Mampu melakukan hubungan kerja/komunikasi dengan baik
- f. Mampu mengambil keputusan secara tepat dan cepat
- g. Mampu mengandalkan hubungan dengan masyarakat

Selanjutnya dalam meningkatkan kepemimpinannya dalam kaitannya dengan pembinaan profesionalisme guru-guru, maka Kepala Sekolah memiliki tugas sebagai berikut: “.....pemimpin harus terus menerus memperhatikan kondisi dan daya kerja petugas-petugasnya, terus menerus mencari sebab-sebab yang dapat melemahkan kesanggupan dan kemauan bekerja dengan memberikan bimbingan dan pembinaan secara kontinu” (M. Rifai, 1982:82)

2. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Selain berperan sebagai pemimpin, Kepala Sekolah juga berperan sebagai administrator. Ia memegang peranan penting dalam menjalankan tugas-tugas administrasi di sekolah dalam hal merencanakan, mengatur segala kegiatan administrasi yang diperlukan dalam rangka kerjasama dengan guru dan personil lainnya.

Sebagai administrator pendidikan di sekolah, Kepala Sekolah harus memiliki pengetahuan tentang unsur-unsur yang tercakup dalam kegiatan pendidikan, baik yang bersifat manusiawi, material maupun nonmaterial. Selanjutnya Depdikbud (1975:3) menjelaskan bahwa tugas-tugas pokok pendidikan yang berkaitan dengan masalah personil antara lain:

- a. menginventaris personalia
- b. merencanakan formasi/tata usaha dan pembagian tugas guru-guru/penyebaran tugas guru termasuk menghitung beban kerja guru
- c. mengatur pengangkatan, kenaikan pangkat, dan perpindahan (mutasi) guru
- d. mengatur kesejahteraan sosial staf sekolah

3. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan profesional bagi guru-guru. Bimbingan profesional yang dimaksud adalah segala usaha yang memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga dia lebih mampu lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar mengajar pada khususnya.

Kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah harus mempunyai kemampuan dalam hal melakukan pembinaan dan pengembangan profesional kepada guru. Dalam prakteknya Kepala Sekolah dapat melakukan pembinaan profesional guru melalui tahap-tahap berikut:

- a. Konfrensi pra-observasi
- b. Observasi langsung di kelas
- c. Konfrensi post-observasi

C. Pengertian dan Tujuan Pembinaan Guru

Pembinaan profesional menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses

pengembangan profesional (*professional development*) baik yang dilakukan melalui pendidikan latihan/pra-jabatan, maupun dalam-jabatan. Oleh karena itu upaya profesionalisasi merupakan proses yang terus menerus secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

Dalam lembaga pendidikan, guru sebagai salah satu “key people” keberhasilan pendidikan, harus mendapat perhatian pembinaan secara sungguh-sungguh, karena pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah. Tujuan dari pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan guru yang meliputi: pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari hingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

1. Prinsip Pembinaan Guru

Dalam melakukan pembinaan, perlu dilakukan prinsip-prinsip agar efektif dan efisien. Depdikbud (1988:21) mengemukakan prinsip pembinaan guru adalah sebagai berikut:

- a. Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru
- b. Hubungan antara guru dan pembina guru didasarkan atas dasar kerabat kerja

- c. Pembina guru harus memiliki sifat terbuka dan dapat dijadikan sebagai teladan
- d. Dilakukan secara terus menerus
- e. Dilakukan melalui berbagai wadah yang ada
- f. Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi secara horizontal dan vertikal

2. Pendekatan-Pendekatan Pembinaan Guru

Dalam pelaksanaan pembinaan guru dapat menggunakan pendekatan-pendekatan yang menurut keyakinannya paling efektif dan efisien, serta berdasarkan pada perhitungan yang matang. Adapun pendekatan-pendekatan yang diterapkan dalam pembinaan kemampuan profesional guru tersebut antara lain: Pendekatan Ilmiah, Pendekatan Artistik, dan Pendekatan Klinis.

a. Pendekatan Ilmiah

Pendekatan ilmiah adalah suatu pendekatan yang dilakukan berdasarkan ciri-ciri ilmu pengetahuan, yaitu: rasional, obyektif dan empirik. Dalam pendekatan ini seorang pembina dalam membina kepada guru harus melakukan tiga hal, yakni: (1) mengimplementasikan hasil temuan para peneliti dibidang pengajaran, (2) bersama-sama dengan para peneliti mengadakan penelitian di bidang yang berkenaan dengan pendidikan, (3)

menerapkan metode ilmiah dalam menentukan efektivitas pengajaran.

b. Pendekatan Artistik

Pendekatan artistik dalam pembinaan guru adalah suatu pendekatan yang menyandarkan pada kepekaan, persepsi, dan pengetahuan pembina sebagai saran untuk mengapresiasi kejadian-kejadian yang bersifat *subtleties* (halus, lembut) dalam pengajaran yang sangat bermakna di dalam kelas. Pendekatan ini berusaha menerobos keterbatasan yang dimiliki pendekatan ilmiah yang terlalu berani menggeneralisasikan tampilan pengajaran yang tampak sebagai keseluruhan peristiwa pengajaran. Raka Joni (1975:13-14) mengemukakan pendekatan artistik ini mencoba menempatkan pembina sebagai instrumen observasi untuk mendapatkan data dalam rangka mengambil langkah-langkah pembinaan. Oleh karena pembina sendiri yang ditempatkan sebagai instrumennya, maka dialah yang membuat pemaknaan atas pengajaran yang sedang berlangsung. Sergiovani dan Starratt (1974:113) mengemukakan bahwa ciri-ciri pendekatan artistik adalah sebagai berikut:

- 1) Menaruh perhatian terhadap karakter ekspresif tentang peristiwa pengajaran yang terjadi

- 2) Memerlukan ahli seni dalam bidang pendidikan yang dapat memelihara sesuatu yang halus, lembut dan untuk menjangkaunya perlu dengan rasa dalam pengajaran
- 3) Mengapresiasikan setiap kontribusi unit para guru yang dibina terhadap pengembangan siswa
- 4) Menaruh kehidupan kelas secara keseluruhan
- 5) Memerlukan hubungan yang baik antara pembina dan guru
- 6) Memerlukan kemampuan penggunaan bahasa yang dapat menggali potensi guru
- 7) Memerlukan kemampuan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan setiap peristiwa pengajaran yang terjadi
- 8) Menerima kenyataan bahwa pembina dengan segala kelebihan dan kekurangannya, kepekaan dan pengalamannya merupakan instrumen pokok

c. Pendekatan Klinis

Jika dua pendekatan terdahulu yakni pendekatan ilmiah dan artistik saling bersikukuh pada kutub ekstrim masing-masing maka dalam pendekatan klinis dalam pembinaan guru dapat dikatakan merupakan konvergensi diantara keduanya. Dalam pendekatan klinis, pembinaan guru dilakukan secara kolegial atau kesejawatan. Melalui hubungan seperti ini, maka kemampuan mengajar guru akan

dapat ditingkatkan. Pendekatan klinis adalah suatu pertemuan tatap muka antara pembina dengan guru yang membahas tentang hal mengajar di dalam kelas guna perbaikan mengajar dan pengembangan profesi. Ada beberapa prinsip dasar dalam pendekatan klinis, yakni:

- 1) Tujuan primer pembinaan dengan teknik supervisi klinik adalah untuk memperbaiki pengajaran dengan mengobservasi, menganalisis dan akhirnya mengubah perilaku yang berlangsung di kelas
- 2) Pembinaan dengan pendekatan klinis menghendaki kereliasian tatap muka antara pembina dengan guru
- 3) Tujuan utama pendekatan ini adalah membantu guru melihat seobyektif mungkin, apa yang secara aktual berlangsung di kelas. Prosesnya didesain menyangkut “performance” bukan “personality”
- 4) Pendekatan ini berproses paling baik bila kereliasian antara pembina dan guru diwarnai “mutual trust” (saling mempercayai) bukan saling mencurigai dan rasa koleialitas
- 5) Pendekatan ini hendaknya merangsang otonomi profesional dan personal guru

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan subyek penelitiannya adalah guru-guru SD Pertiwi II Bandung.

Rancangan penelitian yang dipilih yaitu model siklus yang dilakukan secara berulang dan berkelanjutan (siklus spiral); artinya semakin lama diharapkan semakin meningkat perubahan/pencapaian hasilnya. Model siklus mengikuti rencana, tindakan, observasi, dan refleksi seperti yang digambarkan berikut:



1. Tahap Perencanaan Tindakan

Rencana tindakan disusun berdasarkan masalah yang hendak dipecahkan dan hipotesis tindakan yang diajukan. Ini berarti, suatu tindakan harus dilakukan agar terjadi perubahan ke arah yang diharapkan.

2. Tahap Pelaksanaan Tindakan

Jenis tindakan yang dilakukan hendaknya selalu didasarkan atas pertimbangan teoritis dan empirik agar hasil yang diperoleh berupa peningkatan kinerja dan hasil program adalah optimal.

3. Tahap Observasi

Dalam observasi, data atau informasi yang dikumpulkan adalah data tentang proses berupa perubahan kinerja pembelajaran dan jenis data yang dikumpulkan cenderung didominasi data kualitatif.

4. Tahap Refleksi

Pada dasarnya refleksi merupakan kegiatan analisis-sintesis, interpretasi, dan eksplanasi (penjelasan) terhadap semua informasi yang didapatkan hendaknya dikaji dan dipahami bersama. Informasi yang terkumpul perlu diurai, dicari kaitan antara yang satu dengan yang lainnya, dibandingkan dengan pengalaman sebelumnya, dikaitkan dengan teori tertentu dan/atau hasil penelitian yang relevan. Melalui

proses refleksi yang mendalam dapat ditarik kesimpulan yang mantap dan tajam. Refleksi merupakan bagian yang amat penting untuk memahami dan memberikan makna terhadap proses dan hasil (perubahan) yang terjadi sebagai akibat adanya tindakan (intervensi) yang dilakukan

Mengenai siklus penelitian yang dilaksanakan adalah: (1) Siklus I, untuk mendapatkan informasi tentang kualitas pembelajaran guru di kelas melalui observasi kelas, (2) Siklus II, untuk mendapatkan informasi tentang permasalahan yang dihadapi guru selama PBM melalui pembicaraan individual, (3) Siklus III, untuk memberdayakan gugus sekolah sebagai wadah peningkatan profesional guru.

Siklus I

- a. Setelah diperoleh gambaran keadaan kelas, termasuk guru yang menjadi subyek penelitian, rencana pembelajaran yang disusun, kegiatan belajar mengajar yang akan dilakukan, materi yang akan disampaikan, penggunaan media pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang digunakan, maka ditetapkan waktu dan tempat secara bergiliran untuk melakukan observasi kelas dalam suatu jadwal rencana observasi kelas.
- b. Sasaran pemantauan (observasi) PBM di kelas adalah efektivitas proses pembelajaran yang dilakukan guru, meliputi: kemampuan

merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, hubungan antar pribadi.

- c. Melakukan evaluasi/analisis data hasil observasi berdasarkan format pemantauan. Tujuannya untuk mengetahui efektivitas, keberhasilan dan hambatan pembelajaran yang telah dilakukan guru dalam PBMnya.
- d. Refleksi I. Pada tahap ini peneliti menentukan kegiatan-kegiatan sebagai dasar perbaikan untuk menyusun tindakan yang akan dilakukan pada siklus II (dua)

Siklus II

- b. Menentukan tujuan kegiatan pembicaraan individual dengan guru sebagai tindak lanjut dari siklus I, dengan mempersiapkan format-format untuk mencatat informasi yang dibutuhkan
- c. Melakukan pembicaraan individual (*individual conference*) dengan mengutamakan perhatian pada permasalahan yang dihadapi selama melakukan PBM. Tujuannya untuk mengetahui efektivitas, hambatan selama pembelajaran berlangsung.
- d. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pada pembicaraan individual yang diarahkan terhadap perbaikan kinerja dan masalah-masalah yang mengemuka pada saat proses pembelajaran berlangsung.
- e. Refleksi II. Pada kegiatan ini peneliti bersama-sama guru menentukan solusi yang akan digunakan untuk perbaikan tindakan pada siklus III.

Siklus III

- a. Pembinaan guru melalui gugus sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam memperbaiki dan mengembangkan kemampuannya.
- b. Sasaran pembinaan melalui gugus sekolah adalah wawasan dan pengetahuan tentang metode/strategi pembelajaran serta keterampilan praktik dalam melaksanakan proses pembelajaran.
- c. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan gugus sekolah yang telah berlangsung.
- d. Refleksi III. Dilakukan untuk memperoleh bahan perbaikan bagi kegiatan selanjutnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan: (a) observasi kelas, (b) dokumentasi hasil pertemuan individual dengan jenis data kualitatif

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Dari pelaksanaan kegiatan pembinaan guru oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, berdasarkan tahap-tahap metode penelitian yang telah ditetapkan, menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pembinaan guru oleh Kepala Sekolah melalui observasi kelas (Siklus I) untuk mengetahui tingkat kualitas dan efektivitas mengajar guru selama proses pembelajaran memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru. Pada dasarnya guru merespon positif terhadap kunjungan Kepala Sekolah ke kelas, mereka beranggapan bahwa kunjungan Kepala Sekolah ke kelas bukan saja dapat memacu semangat guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan lebih baik, selain guru-guru merasa dihargai atas perhatian Kepala Sekolah untuk melihat secara nyata keadaan dan kondisi PBM di kelas, tetapi juga dengan demikian mutu pembelajaran peserta didik semakin meningkat pula. Hal tersebut dapat tergambarkan berdasarkan data pencapaian target kurikulum, rata-rata nilai ulangan umum, dan taraf serap kurikulum pada Cawu I dan Cawu II di SD Pertiwi II menunjukkan hasil yang terus meningkat. Secara ringkas dapat terlihat pada bagan berikut ini:

NO	KELAS	CAWU I			CAWU II		
		PTK	RNUU	TSK	PTK	RNUU	TSK
1.	Kelas I	100 %	8,3	83,0	100 %	8,45	84,5
2.	Kelas II	100 %	7,28	72,8	100 %	7,57	75,7
3.	Kelas III	100 %	6,81	68,1	100 %	7,2	72,0
4.	Kelas IV	100 %	7,15	71,5	100 %	7,46	74,6
5.	Kelas V	100 %	7,21	72,1	100 %	7,51	75,1
6.	Kelas VI	100 %	7,32	73,2	100 %	7,61	76,1

Keterangan:

PTK = Pencapaian Target Kurikulum

RNUU= Rata-rata Nilai Ulangan Umum

TSK = Taraf Serap Kurikulum

- b. Pembinaan guru melalui pembicaraan individual (Siklus II) sebagai tindak lanjut dari observasi kelas menunjukkan hasil yang cukup baik, dalam arti bahwa guru-guru dapat dengan leluasa mengemukakan pendapat dan permasalahan yang dihadapinya dalam pembicaraan individual tersebut. Permasalahan dalam proses pembelajaran yang sering muncul adalah menyangkut strategi yang tepat dalam menyampaikan materi/pokok bahasan pelajaran melalui pemanfaatan media pembelajaran. Dampak dari hal tersebut adalah peserta didik kurang berminat/tidak konsentrasi dengan pokok bahasan yang disampaikan guru.
- c. Untuk mengatasi permasalahan pada siklus II tersebut, maka disusun kegiatan pembinaan guru yang dilakukan melalui gugus sekolah (Siklus III) yang bermanfaat sebagai wadah pembinaan guru untuk

meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kelas. Dengan dibantu beberapa ahli/pakar pendidikan dan/atau dari guru-guru itu sendiri, beberapa permasalahan yang dihadapi guru-guru di kelas sedikit banyak dapat ditanggulangi dengan baik. Melalui gugus sekolah ini Guru menunjukkan antusias untuk mengaktualisasikan temuan-temuan yang diperoleh pada gugus sekolah ke dalam kelasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Observasi kelas yang dilakukan Kepala Sekolah pada dasarnya sangat diharapkan guru-guru di kelas, sehingga memacu guru-guru untuk lebih bersemangat dalam menunjukkan perhatiannya terhadap proses perbaikan dan pengembangan proses pembelajaran.
2. Pembicaraan individual yang dilakukan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari pembicaraan individual bagi guru-guru dapat menambah keyakinannya untuk mengetahui dan memahami sisi kelemahan dan kekuatannya dalam proses pembelajaran di kelas.
3. Pembinaan guru melalui gugus sekolah sangat dibutuhkan guru sebagai wadah dalam membantu guru-guru untuk mendapatkan bermacam-macam informasi dan pengetahuan mengenai proses pembelajaran. Selain itu gugus sekolah menjadi wadah untuk mengaktualisasikan potensi dan kemampuan guru-guru untuk memperbaiki dan mengembangkan tugas-tugasnya.

B. Rekomendasi

Penerapan model siklus dalam pembinaan guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan produktivitas sekolah dapat terlaksana dengan baik, apabila memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan berkomunikasi antara Kepala sekolah dan guru dapat terjalin dengan harmonis apabila dilandasi dengan sikap saling menghargai dan menghormati.
2. Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap guru harus mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi guru, termasuk waktu, tempat, dan tujuan yang hendak dicapai.
3. Pembinaan guru untuk meningkatkan kinerja guru diupayakan dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Castetter William B. (1981). *The Personal Function in Educational Administration*.
- Depdikbud. (1983). *Strategi Dasar Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan Guru*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis
- (1986). *Kurikulum Sekolah Dasar Pedoman Pembinaan Guru*. Jakarta: Depdikbud
- (1988). *Sistem Pembinaan Profesional Guru*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah
- Sahertian. Piet.A. (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kasihani Kasbolah E.S., (1999) *Penelitian Tindakan Kelas*. Proyek Pendidikan Guru Sekolah Dasar: Dikti Depdikbud
- UNESCO. 1996. *What Makes a Good Teacher? Children Speak Their Minds*, Paris.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PANDUAN PELAKSANAAN PEMBICARAAN INDIVIDUAL

Hari/Tanggal :

Nama Guru :

NIP :

Permasalahan

Penyebab Terjadinya Masalah

Alternatif Pemecahan Masalah

Pengambilan Keputusan