

Implementasi Pendekatan Supervisi Pembelajaran Direktif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI/SD

Indah Aminatuz Zuhriyah*

Abstract

Supervised learning approach directive is part of the supervision of development (developmental supervision). This approach is based on the fact, that basically the process of supervision is a learning process where the supervision took the role of teacher, in the sense of supervisors berperana as teachers, and teachers as students of a learning relationship to other learning. The bottom line is that this approach should examine important elements in the next stage of development of teachers to use in establishing a relationship and approach to supervision, where supervisors work together with teachers. This is done, because of differences in the characteristics of the study (teacher). The differences of these characteristics is closely related to two important elements of the effectiveness of teacher professionalism in performing their duties, namely the commitment and ability to think abstraks. Supervision of this developmental approach do not see each approach (directive, collaborative, and non-directive) as a stand-alone approach and-separated, but rather something that is intact in a continuum. Supervision was developed from the directive so as to achieve nondirektif and simultaneously also membelajarkan teachers.

Keywords: *supervisory directive, teacher professionalism MI / SD*

Pendahuluan

Komponen yang selama ini sangat berpengaruh terhadap proses pendidikan adalah komponen guru. Hal ini memang wajar karena guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek pembelajaran. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan maupun idealnya kurikulum tanpa diimbangi oleh kemampuan guru dalam mengimplementasikan pada proses pembelajaran maka semua itu menjadi tidak bermakna. Untuk dapat mengimplementasikan dalam proses pembelajaran secara baik, guru memerlukan bantuan untuk memperbaiki proses pembelajaran melalui supervisi pembelajaran.

Untuk itu, supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas atau di sekolah.

* Dosen PAI Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana No 50 Malang 65144

Mutu pendidikan akan meningkat jika kualitas pembelajaran baik, guru berkualitas, berdedikasi, berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Untuk dapat berhasil dalam perbaikan pembelajaran, maka supervisor perlu memahami dan menggunakan pola pendekatan yang dianggap tepat dalam melaksanakan supervisi. Dengan demikian tampak jelas bahwa peranan utama supervisor adalah melaksanakan program instruksional yang efektif melalui penerapan pendekatan supervisi yang dianggap sesuai dengan kebutuhan guru. Pendekatan supervisi yang dilakukan oleh supervisor berbeda-beda untuk masing-masing guru. Hal tersebut dilakukan karena kondisi dan karakter guru sangat bervariasi.

Supervisor dapat menggunakan pendekatan kolaboratif untuk mensupervisi guru yang mempunyai tingkat abstraksi tinggi tetapi berkomitmen rendah. Cara yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan mendengarkan dan memperhatikan setiap pembicaraan guru dalam berargumen mengenai pembelajaran dan sekaligus gagasannya sebagai upaya memperbaiki pembelajaran. Selanjutnya, supervisor hanya mendorong guru untuk mewujudkan inisiatif yang dipikirkan oleh guru untuk memecahkan masalah yang dihadapi guna meningkatkan pengajarannya. Untuk kategori guru yang semacam ini, supervisor dapat juga memberikan sebuah tanggung jawab sampingan, misalnya sebagai wali kelas atau tugas yang lain.

Guru yang tergolong tingkat abstraksi rendah namun komitmen tinggi, supervisor juga melakukan supervisi menggunakan pendekatan kolaboratif. Cara yang dilakukan adalah dengan banyak memberi contoh kongkrit sebagai upaya perbaikan pembelajaran. Langkah-langkah yang dapat dilakukan misalnya penyusunan perencanaan pembelajaran dan penetapan alat pembelajaran. Hal ini dilakukan karena sering terjadi kekurangefektifan jika hanya menggunakan kata-kata.

Untuk guru yang mempunyai tingkat abstraksi tinggi dan mempunyai komitmen tinggi yang dilakukan kepala sekolah adalah pendekatan non-direktif. Cara yang dilakukan kepala sekolah adalah berusaha mendengarkan ungkapan-ungkapan guru tentang masalah pembelajaran. Setelah mendengar

ungkapan-ungkapan guru, kepala sekolah kemudian mengemukakan pandangannya mengenai masalah pembelajaran yang dihadapinya. Pada kesempatan inilah terjadi diskusi yang melibatkan guru dan kepala sekolah sehingga menyebabkan terjadi kesepakatan tentang tanggung jawab antara supervisor dan guru pada dasarnya sama.

Selanjutnya, bagi guru yang tingkat abstraksinya rendah dan mempunyai komitmen rendah, supervisi dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan pendekatan direktif. Hal yang dilakukan kepala sekolah pada pendekatan ini adalah memberi contoh konkrit dan petunjuk maupun frekuensi supervisi yang lebih banyak dari guru yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, supaya lebih terfokus penulis memberikan batasan terkait dengan implementasi model interaktif dalam pendekatan direktif untuk mengembangkan kompetensi profesional guru di MI/SD. Pembahasan yang akan disajikan dalam makalah ini meliputi pengertian pendekatan direktif, karakteristik pendekatan supervisi direktif, sasaran pendekatan supervisi direktif, dan implementasi pendekatan supervisi direktif dalam pengembangan kompetensi profesional guru serta model pelaksanaan pendekatan supervisi pembelajaran direktif.

Pengertian Pendekatan Supervisi Pengajaran Direktif

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan (premis) bahwa mengajar terdiri dari keterampilan teknis dengan standar dan kompetensi yang telah ditetapkan dan diketahui untuk semua guru agar efektif (Mantja, 2010:104).

Pendekatan direktif ini berdasarkan pada pemahaman terhadap psikologis behavioristis. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari refleksi, yaitu respons terhadap rangsangan/stimulus. Dengan kata lain psikologi behavioral memandang belajar sebagai *conditioning* individu dengan dunia luar dirinya. Belajar adalah hasil peniruan atau latihan-latihan yang diganjar (*reinforcement*) atau dihukum (*punishment*).

Pada pendekatan direktif supervisor mengarahkan kegiatan untuk perbaikan pengajaran, menetapkan perangkat standar untuk perbaikan, penggunaan sarana pengajaran, dan berbagai dorongan yang diperlukan untuk meningkatkan pengajaran. Pada pendekatan ini tanggung jawab seakan-akan seluruhnya berada pada supervisor, sedangkan tanggung jawab guru sifatnya rendah. Dengan demikian pendekatan ini menganggap supervisor tahu banyak hal.

Pendekatan direktif memiliki keunggulan yaitu solusi pemecahan masalah relatif lebih cepat diperoleh guru. Namun demikian pendekatan direktif juga memiliki kelemahan: (1) guru menjadi pasif; (2) kreativitas guru kurang dapat berkembang; (3) inisiatif bimbingan lebih banyak dari supervisor; dan (4) potensi guru kurang dapat tereksplorasi secara optimal.

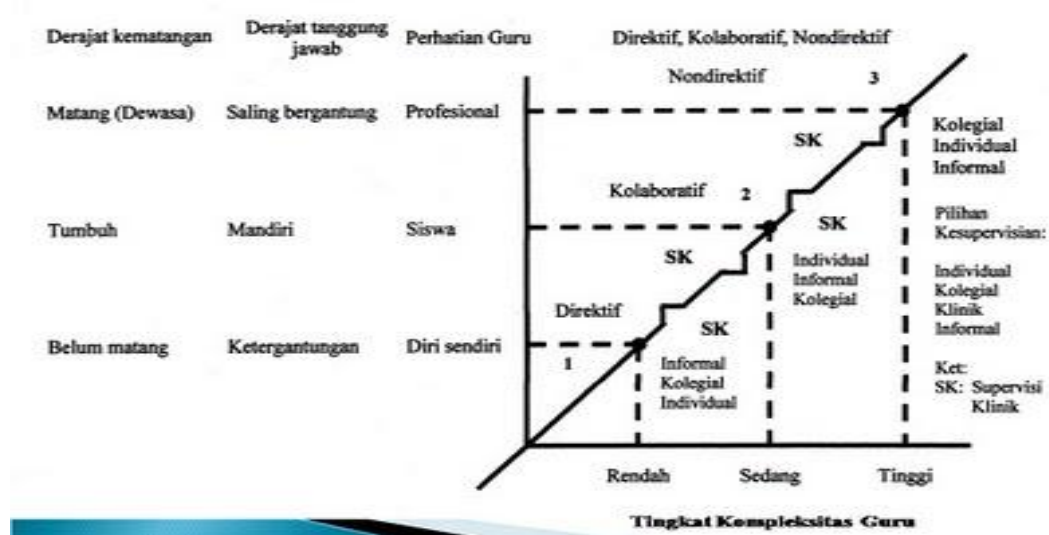
Untuk itu, Glickman (1990) menekankan bahwa tanggung jawab meningkatkan kompetensi harus timbul juga dari para guru dengan belajar untuk meningkatkan kemampuannya itu. Pernyataan itu setidaknya mengungkapkan bahwa guru disamping memiliki tanggung jawab, yang dikonsepsikannya sebagai komitmen, ia juga memiliki kemampuan berpikir, yang dikategorikannya tingkat abstraksi.

Sasaran Pendekatan Supervisi Pengajaran Direktif

Glickman sebagaimana dikutip oleh Mantja (2010) menjabarkan adanya tiga tahapan perkembangan profesional, yaitu: perkembangan profesional tingkat rendah (tahap 1), perkembangan profesional tingkat moderat (tahap II), perkembangan profesional tingkat tinggi (tahap III), tahapan itu digunakannya untuk menetapkan pilihan pendekatan supervisi terhadap guru. Dengan demikian guru yang diduga berada dalam tahap I, supervisi yang digunakan adalah direktif. Sedangkan yang telah berada pada tahap II menggunakan pendekatan kolaboratif. Untuk guru yang telah memasuki tahap III, pendekatan supervisinya adalah non-direktif (Glickman dan Gordon, 1987).

Ungkapan Glickman diatas memberikan gambaran bahwa supervisi dengan pendekatan direktif tepat digunakan kepada guru yang berada pada tingkat profesional tahap I (rendah). Hal itu sebagaimana diungkapkan dalam bagian pendahuluan makalah ini.

Sergiovanni (1987), dengan merujuk pada dua aspek (unsur) penting di atas mengemukakan (untuk komitmen) digunakannya istilah kepedulian, yang diklasifikasikannya atas tiga kategori kepedulian: diri sendiri, siswa, dan profesionalisasi; dan (untuk abstraksi) dipakainya istilah kekompleksan kognitif. Paduan tingkat kekompleksan kognitif dan tingkat kepedulian, yang masing-masing berkategori: rendah, sedang dan tinggi itu, selanjutnya digunakan untuk menetapkan pilihan pendekatan supervisi pengajaran. Hal itu sebagaimana gambar berikut:



Gambar: Pertemuan Variabel Guru dan Gaya Supervisor

Komitmen guru merupakan banyaknya waktu dan tenaga yang mampu dicurahkan oleh guru tersebut bagi siswa dan mengembangkan profesinya. Komitmen diistilahkan sebagai kepedulian, yang dapat diklasifikasi atas tiga kategori, yaitu kepedulian terhadap diri sendiri, terhadap siswa, dan terhadap profesionalisme. Kemampuan berpikir abstraks, adalah kemampuan kognitif berbasis pengalaman konkrit, mampu mengidentifikasi tindakan kekinian untuk membantu siswa belajar secara efektif, dan mampu mengidentifikasi tindakan yang akan datang yang lebih memberikan kesuksesan pelayanan bagi siswa. Kemampuan abstraks diistilahkan sebagai kompleksitas kognitif.

Perpaduan antara kepedulian dan kompleksitas kognitif melahirkan tiga tahapan perkembangan profesionalisme, yaitu perkembangan tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Tahapan perkembangan tersebut membutuhkan fasilitas supervisi pengembangan, yang dapat dibedakan atas tiga jenis, yaitu (1) supervisi

direktif diperuntukkan bagi guru yang memiliki kepedulian pada diri sendiri dengan kompleksitas kognitif rendah, (2) supervisi kolaboratif diperuntukkan bagi guru yang memiliki kepedulian kepada siswa dan kompleksitas kognitif menengah, dan (3) supervisi nondirektif diperuntukkan bagi guru yang memiliki kepedulian profesional dengan kompleksitas kognitif tinggi.

Pendekatan supervisi developmental ini tidak melihat masing-masing pendekatan (direktif, kolaboratif, dan non-direktif) sebagai pendekatan yang berdiri sendiri dan terpilah-pilah, melainkan sesuatu yang utuh yang berada dalam suatu kontinum. Supervisi itu berkembang dari direktif sehingga mencapai nondirektif dan sekaligus pula membelajarkan guru.

Menurut Fuller (1969) bagi para guru baru pendekatan ini dianggap lebih baik, karena mereka merasakan supervisor lebih tekun memperhatikan penampilan mereka. Dengan cara seperti itu, mereka dapat mengharapkan lebih banyak informasi untuk memperbaiki penampilan mengajar mereka. Blumberg (dalam Neagly dan Evans, 1980), seorang pakar supervisi pendekatan nondirektif melaporkan, bahwa ketika ia memperhatikan rekaman pertemuan supervisi, sebagian besar perilaku supervisor pada hakekatnya adalah direktif. Mereka menggunakan 45% dari waktu pertemuan untuk berbicara kepada guru dan 65% dari pembicaraan itu pada hakekatnya adalah supervisi direktif. Supervisor sedikit sekali memberikan pujian dan semangat yang mendorong guru, bahkan menggunakan sebagian besar dari waktu percakapan itu untuk memberikan pertimbangan (pendapat). Supervisi direktif lebih cocok untuk setting sekolah dan sesungguhnya, karena guru dituntut untuk memenuhi tugas-tugas pengajaran, demikian komentar Harris (1976). Ia menemukan bahwa supervisi dengan pendekatan direktif dapat diterima baik oleh para guru yang tidak dimotivasi untuk melakukan perubahan-perubahan positif, bekerja sendiri, atau bekerja sama dengan supervisor.

Teknik Pendekatan Supervisi Pengajaran Direktif

Perlakuan supervisi yang bervariasi antar masing-masing guru itu diakibatkan oleh adanya perbedaan-perbedaan individual dalam pertumbuhan. Perlakuan supervisi itu memang diperlukan, lebih-lebih kalau guru dituntut untuk terlibat secara langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu

pendekatan yang digunakan adalah pendekatan direktif yang memiliki karakteristik:

- 1) Supervisor bertindak sebagai instruktur yang tahu banyak hal
- 2) Kedua belah pihak menetapkan standar dan kompetensi
- 3) Pendekatan yang digunakan adalah bersifat instruktif, artinya seluruh inisiatif pemecahan masalah berasal dari supervisor.
- 4) Guru hanya sebagai penerima keputusan atas solusi pemecahan masalah yang diputuskan oleh supervisor.
- 5) Tujuan supervisi ialah membantu guru menjadi tenaga-tenaga profesional melalui kegiatan-kegiatan yang telah dikondisikan.

Langkah-langkah pendekatan direktif meliputi: (1) Identifikasi data kondisi guru; (2) Diagnosis permasalahan inti yang dihadapi guru; (3) Pemberian terapi oleh supervisor berupa solusi pemecahan masalah. Meski pendekatan direktif dapat membantu permasalahan guru dengan cepat dan tepat, namun pendekatan direktif ini dianggap kurang manusiawi, karena para guru yang disupervisi tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas mereka.

Walaupun pola pendekatan ini dianggap kurang efektif, namun penemuan penelitian menunjukkan, bahwa memang terdapat guru yang lebih suka disupervisi dengan pendekatan direktif. Brown (1962) menemukan bahwa beberapa guru memberikan reaksi yang menyenangkan terhadap pendekatan ini, sehingga menunjukkan perbaikan yang dapat diamati dalam proses instruksional. Selanjutnya ia menemukan pula, bahwa guru yang diklasifikasikan sebagai *neurotic* dan kecemasannya rendah menurut skala kepribadian memberikan reaksi yang menyenangkan terhadap pola pendekatan ini dan merasakan adanya perolehan perbaikan dan peningkatan perilaku instruksional di kelas. Dari penelitian ini, Brown menyimpulkan, bahwa tidak semua guru gampang patah semangat atau tidak mampu menerima kritik langsung. Karena itu supervisor seharusnya tidak perlu khawatir untuk melakukan supervisi direktif terhadap para guru tertentu. Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor seperti berikut ini: 1) Menjelaskan, 2) Menyajikan, 3) Mengarahkan, 4) Memberi contoh, 5) Menerapkan tolok ukur, dan 6) Menguatkan.

Peran Supervisor Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MI/SD

Glickman (1981:180) menyarankan bahwa strategi supervisor yang baik dan paling sesuai adalah strategi yang mengatur bahwa tidak setiap guru seharusnya menerima perlakuan supervisi yang sama dalam semua situasi. Artinya, setiap guru yang akan disupervisi didekati dengan cara tertentu, sesuai dengan kondisi mereka masing-masing. Perlakuan supervisi yang bervariasi antar masing-masing guru ini diakibatkan oleh adanya perbedaan-perbedaan individual dalam pertumbuhannya.

Beberapa penyebab guru-guru itu beragam menurut Pidarta (2009:42) adalah karena pengalaman atau masa kerja mereka. Makin baru guru itu diangkat makin sedikit pengalamannya sebagai guru yang membuat kinerjanya masih rendah. Penyebab yang lain adalah kemampuan guru itu yang sudah dibawa sejak lahir. Makin rendah kemampuan umum seorang guru, makin rendah pula kinerjanya. Keragaman guru juga disebabkan oleh bakat, watak, dan kepribadiannya. Demikianlah guru itu tidak sama satu dengan yang lain, yang secara umum dikatakan kinerja mereka berbeda-beda.

Pembinaan profesional ini dilakukan karena satu alasan, yaitu memberdayakan akuntabilitas profesional guru yang pada gilirannya meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Untuk maksud tersebut, para supervisor hendaknya melakukan peranan sebagai berikut:

1) Peneliti.

Seorang supervisor dituntut untuk mengenal dan memahami masalah-masalah pengajaran. Karena itu ia perlu mengidentifikasi masalah-masalah pengajaran dan mempelajari faktor-faktor atau sebab-sebab yang mempengaruhinya.

2) Konsultan atau Penasihat.

Seorang supervisor hendaknya dapat membantu guru untuk melakukan cara-cara yang lebih baik dalam mengelola proses pembelajaran. Oleh sebab itu, para pengawas hendaknya selalu mengikuti perkembangan masalah-masalah dan gagasan-gagasan pendidikan dan pengajaran mutakhir. Ia dituntut untuk banyak membaca dan menghadiri pertemuan-pertemuan profesional, sehingga ia memiliki kesempatan untuk saling tukar informasi tentang masalah-masalah pendidikan dan

pengajaran yang relevan, yaitu gagasan-gagasan baru mengenai teori dan praktik pengajaran.

3) Fasilitator

Seorang supervisor harus mengusahakan agar sumber-sumber profesional, baik materi seperti buku dan alat pelajaran maupun sumber manusia yaitu narasumber mudah diperoleh guru-guru. Dengan perkataan lain, hendaknya supervisor dapat menyediakan kemudahan-kemudahan bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

4) Motivator

Seorang supervisor hendaknya membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik. Guru-guru didorong untuk mempraktikkan gagasan-gagasan baru yang dianggap baik bagi penyempurnaan proses pembelajaran, bekerjasama dengan guru (individu atau kelompok) untuk mewujudkan perubahan yang dikehendaki, merangsang lahirnya ide baru, dan menyediakan rangsangan yang memungkinkan usaha-usaha pembaruan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

5) Pelopor Pembaharuan

Para supervisor jangan merasa puas dengan cara-cara dan hasil yang sudah dicapai. Pengawas harus memiliki prakarsa untuk melakukan perbaikan, agar guru pun melakukan hal serupa. Ia tidak boleh membiarkan guru mengalami kejenuhan dalam pekerjaannya, karena mengajar adalah pekerjaan dinamis. Guru-guru perlu dibantu untuk menguasai kecakapan baru, untuk itu para supervisor harus menyusun program latihan dan pengembangan dengan cara merencanakan pertemuan atau penataran sesuai dengan kebutuhan setempat. Supervisi sebagai pembinaan profesional guru diwujudkan dalam perilaku para supervisor sebagai pembina.

Selain peran tersebut, juga ditunjang dengan perilaku profesional. perilaku supervisor tergantung pada pemahamannya mengenai tujuan pembinaan profesional. Jika dianalisis, tingkat kualitas perilaku pembinaan berwujud: (1) memperhatikan, (2) mengerti atau memahami, (3) membantu dan membimbing, (4) memupuk evaluasi diri bagi perbaikan dan pengembangan, (5) memupuk

kepercayaan diri, dan (6) memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif, kreativitas, dan pertumbuhan diri secara profesional.

Supervisor diharapkan memiliki perilaku pembinaan profesionalnya pada tingkat tertinggi. Secara rinci ciri supervisor yang baik adalah (1) Baik hati, (2) Murah hati, (3) Mendengarkan Anda, (4) Menyemangati Anda, (5) Mempercayai Anda, (6) Menjaga kepercayaan diri, (7) Memberi kesempatan untuk memahami, (8) Membantu Anda, (9) Mendengar dan memperhatikan pendapat Anda., (10) Menyampaikan hasil kerja Anda, (11) Tidak gampang menyerah, (12) Membuat Anda merasa pintar, (13) Mengganggap mitra, (14) Menyatakan kebenaran, (15) Memaafkan.

Pelaksanaan Pendekatan Supervisi Pengajaran Direktif di MI/SD

Ketiga langkah yang digunakan dalam pendekatan direktif sebagaimana penjelasan sebelumnya, dalam proses supervisi pengajarannya, terdapat empat tahap kegiatan yang memerlukan kriteria serta teknik tertentu, agar dapat berjalan lancar, yaitu: (1) Tahap Perencanaan, (2) Tahap Pelaksanaan, (3) Tahap Pelaporan, dan (4) Tahap Tindak Lanjut.

Dalam pelaksanaan supervisi pengajaran, selalu terkait antara supervisi kelas dan supervisi klinis. Atau dapat dikatakan bahwa kedua macam supervisi tersebut dilakukan bersama-sama tanpa batas. Permasalahan yang tidak terselesaikan di supervisi kelas dilanjutkan pada supervisi klinis.

Contoh Pelaksanaan Supervisi Pengajaran di Madrasah Ibtidaiyah (SD) berdasarkan data hasil evaluasi belajar mata pelajaran, misalnya matematika di MI "X", menunjukkan kurang menggembirakan (hanya mencapai nilai 4 berdasarkan standar 10. Seorang Supervisor (kepala sekolah/pengawas) bermaksud untuk memperbaiki kondisi pembelajaran mata pelajaran matematika tersebut. Kepala sekolah/Pengawas menyusun program kegiatan untuk mengatasi masalah tersebut dengan mengikuti langkah penyusunan program supervisi pengajaran.

Sesuai dengan kesempatan yang dimilikinya, mulailah kepala sekolah atau pengawas melaksanakan program tersebut dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mengunjungi MI/SD "X" dan mengadakan observasi kelas dengan membawa instrumen supervisi berupa format-format observasi kelas.

- 2) Setelah observasi kelas, selanjutnya mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan untuk menemukan kesepakatan tentang faktor-faktor yang positif (kelebihan) dan negatif (kekurangan) yang dilakukan guru tersebut.
- 3) Hasil kesepakatan tersebut digunakan untuk penyusunan alternatif kegiatan memperbaiki hal-hal yang negatif dan meningkatkan hal-hal yang positif.
- 4) Alternatif kegiatan perbaikan/peningkatan terpilih yang telah disepakati oleh kepala sekolah/pengawas dengan guru dijadikan program kegiatan supervisi kelas.
- 5) Setelah program supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah/pengawas, kemudian disusun laporannya.
- 6) Laporan yang telah disusun untuk selanjutnya dipakai sebagai laporan pelaksanaan tugas seorang supervisor dan atau digunakan untuk bahan kajian dalam penyusunan kegiatan tindak lanjut.

Dari kasus siklus kegiatan supervisi kelas terdahulu perlu ditindaklanjuti. Ada beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh supervisor dalam menindaklanjutinya, antara lain:

- 1) Supervisor memberi bimbingan langsung kepada guru yang bersangkutan untuk memecahkan masalah yang ditemukan pada saat supervisi kelas.
- 2) Mengadakan bimbingan kelompok dalam kesempatan pertemuan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) atau dalam PKG (Pusat Kegiatan Guru) dan atau sejenisnya.
- 3) Memberikan kesempatan kepada guru untuk mencobakan alternatif pemecahan yang terpilih.
- 4) Berkunjung ke kelas lain (pembelajaran guru lain) untuk mengambil pengalaman-pengalaman pembelajaran yang bermanfaat untuk dirinya.
- 5) Kepala sekolah/pengawas melaksanakan supervisi klinis.
- 6) Hasil supervisi klinis selanjutnya digunakan untuk menyusun laporan pelaksanaan tugas dan atau menyusun program supervisi klinis berikutnya.

Dari contoh di atas, perlu beberapa teknik supervisi. Ada beberapa contoh teknik supervisi, antara lain:

- 1) Kelompok Diskusi Terfokus (*Focus Group Discussion*): Diskusi yang dilakukan oleh guru dengan fokus seputar masalah pembelajaran. FGD

dapat dilakukan oleh guru dengan berbagai variasi pengalaman dan pengetahuan

- 2) Penelitian Tindakan Kelas (*Classroom Action Research*): Kegiatan guru untuk melakukan refleksi secara berkelanjutan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan
- 3) Porto Folio (*Portfolio*): Guru mengumpulkan berbagai hasil kerja untuk dijadikan sebagai bahan refleksi dan meminta pertimbangan serta masukan dari orang lain. Dapat dilakukan oleh semua guru
- 4) Bantuan Sejawat (*Peer Assistance*): Dua atau lebih guru dari sekolah yang sama bersepakat mengadakan pertemuan rutin untuk melakukan perencanaan, pengamatan, umpan balik, pemecahan masalah dan berfikir kreatif guna meningkatkan kualitas pembelajarannya
- 5) Kerjasama (*Network*): Dua atau lebih guru dari sekolah yang berbeda yang bersepakat mengadakan pertemuan rutin untuk melakukan perencanaan, pengamatan, umpan balik, pemecahan masalah dan berfikir kreatif guna meningkatkan kualitas pembelajarannya.
- 6) Mentoring: Proses pemberian bantuan oleh seorang mentor kepada satu atau beberapa guru mentee guna meningkatkan kapasitas mereka. Mentor: Dosen, Guru berpengalaman, Kepala sekolah. Mentee: Guru baru, belum berpengalaman, ingin mempelajari pendekatan terbaru, dan lainnya.

Penutup

Pengembangan profesional guru tersebut merupakan perpaduan antara faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru seperti supervisor yang berusaha mengembangkan keprofesionalan melalui kegiatan mengajar. Sementara faktor internal adalah factor yang bersumber dari dalam diri guru itu sendiri. Secara internal guru mempunyai kebutuhan untuk berusaha mengembangkan profesinya melalui supervisor yang memang bertugas untuk mengembangkan profesi guru.

Untuk itu, diharapkan pelaksanaan supervisi secara langsung dapat mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua

kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru. Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi pengajaran.

Untuk mewujudkan pendekatan supervisi pembelajaran direktif yang manusiawi, salah satu model yang telah ditawarkan di atas adalah model interaktif. Penjelasannya telah dilengkapi dengan berbagai tahapan seperti tahap perencanaan, (2) Tahap Pelaksanaan, (3) Tahap Pelaporan dan (4) Tahap Tindak Lanjut. Serta peran perilaku supervisor yang harmonis dan bersahabat, sehingga diharapkan pendekatan supervisi pembelajaran dapat terlaksana dengan efektif. Disamping itu dapat meningkatkan profesionalisme guru sehingga akhirnya dapat meningkat pada pendekatan kolaboratif dan non-direktif.

Daftar Rujukan

- Alfonso, R. J., G.R. Firth, dan R.F. Neville. 1981. *Instructional Supervision: A Behavioral System*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Brown, A.F. 1962. *Teaching Under Stress, Supervisory Behavior in Education*, Prentice-Hall, Engiwood Cliff, NJ.
- Fuller, Frances F. 1969. *Concerns of Teacher*. *Amerian Educational Research Journal*, Vol. 6, hlm. 207-226
- Glickman, Carl D. & Gordon, Stephen P. 1987. *Clarifying Developmental Supervision*. *Educational Leadership*, Vol. 44 (8), hlm. 64-68
- Glickman, Carl D. 1981. *Developmental Supervision: Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*, ASCD, Virginia.
- Harris, Ben M. 1976. *Limits and Supplements to Formal Clinical Prosedures*. *Journal of Research and Development in Education*, Vol. 9, hlm. 85-89
- Made Pidarta. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mantja,W. 2010. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Mlaang: Elang Mas
- Mataheru, F. 1984. *A Study of Teacher Motivation at Work With Special Reference to Indonesia*, A Dissertation Indiana University, Boomington.
- Neagly, Ross L. & Evans, Dean N. 1980. *Handbook for Effective Supervision*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.

- Raka Joni, T. 1984. Pendekatan Kemampuan dalam Pendidikan Prajabatan Tenaga Kependidikan, Kasus Pendidikan Guru, Depdikbud, Ditjen Pendidikan, Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, Jakarta.
- Sergiovanni, Thomas J. 1987. *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective*, Allyn and Bacon, Inc., MA.
- Tisna Amidjaja, D.A. 1980. Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Ditjen Pendidikan Tinggi.