

PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DENGAN SUPERVISI TERJADWAL DAN SISTEM *REWARD AND PUNISHMENT*

Oleh:

Muhammad Nahdi Fahmi dan Prima Rias Wana

STKIP Modern Ngawi

e-mail:

nahdifahmi@stkipmodernngawi.ac.id

prima.ra@stkipmodernngawi.ac.id

Abstrak

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan nasional yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Menghadapi perkembangan teknologi global yang terus berkembang pesat diperlukan upaya meningkatkan penyesuaian kualitas SDM yang sejalan dengan perkembangan teknologi. Tujuan penelitian ini adalah: 1) meningkatkan kompetensi guru dalam membuat administrasi pembelajaran. 2) melaksanakan supervisi seoptimal mungkin dengan supervisi terjadwal, sehingga pembinaan yang berkelanjutan, terprogram atau secara terus menerus dan intensif mampu berdampak pada peningkatan kompetensi guru dalam membuat administrasi pembelajaran. 3) mengetahui efektifitas memberikan *reward and punishment* sesuai kinerja guru terhadap peningkatan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan. Metode deskripsi digunakan untuk memaparkan hasil temuan. Subyek penelitian ini adalah 20 (dua puluh) orang guru mata pelajaran ujian nasional di SMPN 3 Ngawi, SMPN 4 Ngawi, MTsN Ngawi dan SMP Ma'arif Ngawi, hal ini disebabkan karena peneliti menilai sekolah tersebut memiliki prestasi yang cukup baik dalam hal akademik siswa tetapi masih kurang dalam hal administrasi pembelajaran yang dikerjakan oleh guru. Hasil penelitian menunjukkan (a) motivasi guru dalam menyusun dan membuat perangkat pembelajaran yang masih rendah, (b) tidak memiliki cukup waktu luang, (c) kurangnya pemahaman tentang penyusunan administrasi pembelajaran, (d) kesulitan dalam menyusun perangkat pembelajaran, (e) gagap teknologi, (f) maraknya buku perangkat pembelajaran

yang instant, dan (h) kurang berfungsinya kegiatan MGMP. Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme sebagai salah satu wujud pengembangan profesi adalah dengan jalan: (a) mengikuti pelatihan/ workshop, (b) belajar sendiri, (c) melaksanakan supervisi terjadwal dan (d) memberikan *reward and punishment*. Berdasarkan hasil penelitian maka direkomendasikan kepada Kepala Sekolah agar melakukan kegiatan workshop secara berkelanjutan, mengadakan pelatihan komputer, menerapkan pola manajerial *reward and punishment*, melakukan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan MGMP dan melakukan pengendalian dan pemantauan kegiatan tim penilai kinerja guru dan tim pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Kata kunci: *kompetensi guru, supervisi terjadwal, reward and punishment*

I. Pendahuluan

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Sebagai tenaga profesional guru mengemban tugas, kewajiban, tanggungjawab, dan wewenang sesuai dengan profesi yang diembannya. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan nasional yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh karena itu profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan. Sebagai pendidik, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu agar mampu mendidik anak didiknya dengan baik. Menurut UU No.14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1, kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 pasal 1).

Penerapan Supervisi terjadwal dan pemberian *Reward and Punishment* ini menciptakan kondisi yang kondusif dan terarah. Kondusif dalam hal ini adalah adanya kontrol dan pendampingan terhadap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sehingga tugas-tugas sebagai tanggungjawabnya mampu diselesaikan dan kompetensi guru dapat meningkat.

Diperlukan suatu penelitian yang bertujuan mengungkap kompetensi guru yaitu kaitannya dengan kemampuan: (1) menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran; (2) kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial; (3) membimbing siswa mengikuti lomba atau olimpiade; (4) membuat modul dan media pembelajaran; (5) menulis artikel, melakukan penelitian, membuat karya seni/teknologi, menulis soal UNAS, menelaah buku, mengikuti kursus Bahasa Inggris, mengikuti diklat, mengikuti forum ilmiah; dan (6) aktivitas di organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) mengetahui keefektifan Supervisi Terjadwal dan pemberian *Reward and Punishment* dalam peningkatan kompetensi guru; 2) mendeskripsikan hasil penerapan metode Supervisi Terjadwal dan pemberian *Reward and Punishment* dalam meningkatkan kompetensi guru.

II. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan dengan metode deskriptif, berupa analisis terhadap kinerja dan kompetensi guru untuk mengetahui profesionalisme guru serta menganalisis faktor yang menyebabkan kurangnya kompetensi pada guru. Pemilihan penelitian tindakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Kemmis dan Mc Taggart (1999) bahwa penelitian tindakan adalah penelitian yang memberikan tindakan dalam suatu lingkup tertentu. Alasan pemilihan metode penelitian tindakan dalam penelitian ini karena peneliti ingin mendapatkan solusi yang mendalam tentang problem yang dihadapi guru serta mengetahui efektifitas supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi guru.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bertujuan mendeskripsikan hasil penelitian dengan menggambarkan secara rinci, lengkap dan mendalam hasil wawancara, pengamatan, analisis dokumen dan *focus group discussion* dari informan yaitu guru. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang bisa dideskripsikan secara lengkap dalam rangka mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja dan kompetensi guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran sebagai salah satu wujud faktor penghambat pengembangan profesionalisme guru serta mengetahui efektifitas supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* dalam meningkatkan kompetensi guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) wawancara, (b) analisis dokumen, (c) observasi partisipasi, dan (d) *Focus Group Discussion* (FGD), dengan menggunakan analisis data yang meliputi: (a) reduksi data, (b) display atau penyajian data, (c) mengambil kesimpulan lalu diverifikasi.

Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: (a) memperpanjang keterlibatan pengamatan; (b) ketekunan pengamatan; (c) triangulasi; (d) wawancara teman sejawat/ *peer debriefing*; (e) kecukupan referensi; (f) analisis kasus negatif/ *negative case analysis*; (g) pengecekan anggota/ *member checks* (Webb dalam Ghany dan Almanshur, 2012).

III. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan kepada 20 guru di Kabupaten Ngawi. Fokus penelitian adalah penerapan supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* untuk meningkatkan kompetensi guru.

Data awal diperoleh kurang lebih 50% guru di Kabupaten Ngawi khususnya di tingkat SMP mengalami penurunan kinerja dan kompetensi dalam penyusunan perangkat pembelajaran sehingga menurunkan kompetensi profesionalisme guru. Hanya 50% guru yang perangkat pembelajarannya sudah sesuai standar. Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut pada guru, yaitu: perubahan kurikulum yang memaksa guru untuk melakukan penyesuaian dengan segera, pemahaman yang berbeda dalam pembuatan administrasi pembelajaran, serta aturan jumlah jam mengajar yang membebankan guru wajib mengajar minimal 24 jam pelajaran dalam satu pekan sehingga guru merasa tidak punya waktu luang lagi untuk mengerjakan perangkat pembelajaran.

Fokus penelitian ini adalah supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* pada guru dalam hal menyiapkan administrasi pembelajaran. Peneliti memilih fokus tersebut dikarenakan administrasi pembelajaran dirasakan terlalu berat dan menjadi beban bagi guru sehingga penurunan kinerja serta kompetensi guru terjadi. Hal tersebut didasarkan pada hasil questionnaire yang disebar

pada guru. Rata-rata guru menyebutkan bahwa administrasi pembelajaran menjadi salah satu momok dan beban terberat yang harus dikerjakan.

Hasil penerapan metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* terhadap guru menunjukkan 92% guru merasa terbantu. Hal ini disebabkan karena dengan metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment*, guru merasa diperhatikan.

Berikut ini tabel prosentase kinerja pada guru setelah penerapan metode:

Tabel 1.1 Hasil Penerapan supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment*

No	Jenjang	Prosentase Jumlah Guru yang mengalami peningkatan kinerja	
		Pra Metode	Post Metode
1.	SMPN 3	2	5
2.	SMPN 4	1	5
3.	MTsN	2	4
4.	Ma'arif	2	4
Jumlah		7	18

Dari hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* efektif dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Peningkatan kinerja guru sangat signifikan.

Penerapan Metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* dilakukan dengan sistem *visiting and solving problem*. Dengan konsep tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh solusi masalah yang dihadapi. Metode ini dilaksanakan dengan cara mendatangi guru dan memberikan pendampingan dalam menyusun administrasi pembelajaran. Selain itu guru juga mendapat kesempatan bertukar pengalaman. Dengan kegiatan ini, guru yang semula mengalami kesulitan dan kebingungan menjadi lebih semangat lagi dalam mengembangkan kompetensi profesionalismenya. Hasil menunjukkan bahwa metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* mendapatkan respon yang bagus dari guru, dari 20 responden terdapat 18 orang atau 92% guru merasa terbantu dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Sedangkan 2 orang merasa tidak ada perubahan. Setelah digali lebih lanjut, ternyata terdapat faktor yang menghambat, faktor tersebut adalah: 1) jumlah jam mengajar yang terlalu banyak sehingga menyita waktu; 2) usia lanjut yang mendekati pensiun sehingga merasa malas untuk mengembangkan kompetensi. Disamping metode supervisi terjadwal, hasil metode pemberian *reward and punishment* menunjukkan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil tersebut, poin terpenting dari keberhasilan penerapan metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* adalah keberlanjutan program. Dengan keberlanjutan

program akan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja dan mampu meningkatkan kompetensi guru serta inovasi guru dalam pembelajaran.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Dari rangkaian penelitian penerapan metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* untuk meningkatkan kompetensi guru diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Sebanyak 92% guru atau 18 orang merasa terbantu dalam penyusunan perangkat pembelajaran, hal ini dikarenakan guru merasa mendapat perhatian dengan metode supervisi terjadwal dan pemberian *reward and punishment* dan mendapatkan solusi dari permasalahan yang mereka hadapi. Meskipun masih terdapat 8% guru atau 2 yang belum berhasil dengan alasan banyaknya jumlah jam mengajar dan faktor usia yang mendekati pensiun.
2. Guru mampu menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran. Hal ini dikarenakan sistem *visiting and problemsolving* yang memberikan solusi terhadap permasalahan serta *reward and punishment* yang mewajibkan tugas harus selesai tepat waktu, karena apabila tidak selesai tepat waktu maka guru mendapatkan sanksi.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran:

1. Metode *reward and punishment* dapat diterapkan untuk menanggulangi penurunan kinerja guru.
2. Keberlanjutan penerapan metode perlu dilaksanakan untuk menjaga konsistensi dan profesionalisme guru.
3. Forum sarasehan antara sesama guru perlu diadakan untuk mengembangkan kompetensi dan sarana menambah wawasan serta meningkatkan inovasi pada guru.
4. Kepala Sekolah agar melakukan kegiatan workshop secara berkelanjutan, mengadakan pelatihan komputer, menerapkan pola manajerial *reward and punishment*, melakukan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan MGMP dan melakukan pengendalian

dan pemantauan kegiatan tim penilai kinerja guru dan tim pengembangan keprofesian berkelanjutan.

V. Daftar Pustaka

- Allrise, Molee. (2015). *Theory of Reward and Punishment*. www.academia.com, tanggal akses 17 April 2018.
- Aqib, Zaenal. (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: YramaWidya.
- Ghony, M.D. dan Almanshur, F. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Nana, Sudjana. (2008). *Supervisi Akademik*. Jakarta: LPP Binamirta
- Siagian, (2006). *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia. www.academia.edu. Diakses 17 April 2018. Hal 1-32.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Prndidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, dkk. (2004). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi, Suhardjono & Supardi. (2009). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tangkuman. (2015). *Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal Emba Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895. ISSN 2303-1174.
- Daryanto, (2013). *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media.