

**PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PEMBINAAN GURU
DENGAN PENDEKATAN DIREKTIF**

Ninik Ria Herawati¹, Binti Maunah²

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Tulungagung, Jawa Timur
Email : ria07ninik@gmail.com¹, uun.lilanur@gmail.com²

Abstrak

Salah satu cara dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk itu perlu bagi seorang kepala sekolah selaku supervisor untuk melakukan pendampingan dalam pembinaan guru agar kompetensi guru meningkat. Dalam pembinaan guru itu sendiri memiliki tiga pendekatan yang bisa digunakan oleh seorang supervisor yaitu pendekatan direktif, pendekatan non direktif dan pendekatan kolaboratif. Bagi seorang supervisor, pemilihan pendekatan yang sesuai untuk diberikan kepada guru di sekolah memiliki peran yang penting. Hal ini dikarenakan dengan memilih pendekatan yang sesuai akan mempercepat peningkatan kompetensi guru serta seorang supervisor akan lebih mudah, efektif dan efisien dalam meningkatkan kompetensi guru di sekolahnya. Tentunya di setiap pendekatan yang digunakan memiliki kelebihan dan kelemahan masing – masing yang harus dipertimbangkan oleh seorang supervisor. Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini akan difokuskan pada pembahasan pembinaan guru dengan pendekatan direktif. Agar pembahasan lebih mendalam maka pendekatan direktif ini akan dikupas dalam dua ranah yaitu pengertian pendekatan direktif dan pembinaan guru dengan pendekatan direktif. Semoga melalui karya tulis ilmiah ini, pembaca bisa mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan guru dengan pendekatan direktif.

Kata kunci :pembinaan guru, pendekatan direktif

Abstract

The One of the way to improve the quality of education is to have qualified educators. For this reason, it is necessary for a principal as a supervisor to provide assistance in teacher development so that teacher competence increases. In teacher development itself, there are three approaches that can be used by a supervisor, namely a directive approach, a non-directive approach and a collaborative approach. For a supervisor, the selection of the appropriate approach to be given to teachers in schools has an important role. This is because choosing the appropriate approach will accelerate the improvement of teacher competence and a supervisor will be easier, more effective and efficient in improving the competence of teachers in their schools. Of course, each approach used has its own weakness and strengths that must be considered by a supervisor. In writing this scientific paper, it will focus on the discussion of teacher development with a directive approach. For a more in-depth discussion, this directive approach will be discussed in two areas, namely the understanding of the directive approach and teacher development with the directive approach. Hopefully, through this scientific paper, the readers can find out more about how to improve teacher competence through teacher development with a directive approach.

Keywords: teacher development, directive approach

PENDAHULUAN

Untuk menciptakan manusia yang berwawasan luas dan berkarakter serta mampu memanfaatkan potensi dirinya untuk mengembangkan diri secara maksimal diperlukan pendidikan yang berkualitas. Sehingga dirasa sangat perlu dan penting bagi manusia untuk bisa mendapatkan pendidikan yang terbaik dan berkualitas yang mana akan mampu mengantarkan dalam persaingan di masa depan.

Menurut UU No. 20 tahun 2003, pendidikan itu sendiri merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Sedangkan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas ini diperlukan peran pendidik yang berkualitas pula. Pendidik merupakan faktor utama sekaligus salah satu faktor penentu dalam proses peningkatan pembelajaran demi pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Guru diharapkan mampu memfasilitasi proses pembelajaran agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Peran guru tidak bisa digantikan oleh benda lain, sebab guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pembelajaran dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan (Rifma, 2016).

Begitu pentingnya peran seorang guru maka kepala sekolah selaku supervisor haruslah melakukan pembinaan guru karena pendidikan terus berkembang. Untuk meningkatkan perbaikan dan kualitas seorang pendidik ini maka seorang supervisor harus bisa melakukan pendekatan dan teknik secara manusiawi karena setiap kepala sekolah mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga supervisor harus bisa menempatkan pendekatan dan teknik dalam meningkatkan kinerja pendidik harus sesuai dengan situasi dan kondisi. Mempelajari berbagai pendekatan dalam supervisi memungkinkan kepala sekolah untuk mempunyai wawasan yang luas tentang pekerjaan supervisor (Muwardi, 2012).

Glickman (2007) mengemukakan pendekatan yang dapat digunakan dalam rangka mengemukakan pendekatan yang dapat digunakan dalam rangka pembinaan kompetensi guru, yaitu pendekatan direktif, kolaboratif, dan pendekatan nondirektif.

Setiap jenis pendekatan dalam pembinaan guru memiliki ciri, kelebihan dan kekurangan yang berbeda – beda. Namun dalam karya tulis ilmiah ini pembahasan hanya akan difokuskan dalam pembahasan pembinaan guru melalui pendekatan direktif agar pembahasan lebih mendalam dalam mengkaji salah satu jenis pendekatan yang digunakan dalam kegiatan supervise atau pembinaan guru.

METODE

Metode yang digunakan dalam karya tulis ini adalah metode kepustakaan riset yang mana dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai literature yang tidak terbatas pada buku – buku saja namun juga literatur berupa artikel, jurnal, dll. Dengan menggunakan metode kepustakaan riset ini penulis ingin menemukan berbagai teori, pendapat ahli, gagasan, dan lain – lain yang dapat digunakan untuk menganalisis yang diteliti. Adapun pengolahan data ini disajikan dalam bentuk karya tulis yang akan dibahas melalui diskusi lebih mendalam melalui *online*

discussion using zoom meeting. Semua hasil kritikan, masukan, serta gagasan dalam *online discussion* akan dipergunakan untuk lebih menyempurnakan karya tulis ini.

PEMBAHASAN

Pengertian Pendekatan Direktif

Pendekatan direktif merupakan salah satu pendekatan yang digunakan dalam pembinaan guru. Selain pendekatan direktif, ada juga pendekatan lain yang bisa digunakan yakni pendekatan direktif dan pendekatan kolaboratif. Sebagaimana yang tertera dalam diagram berikut ini :

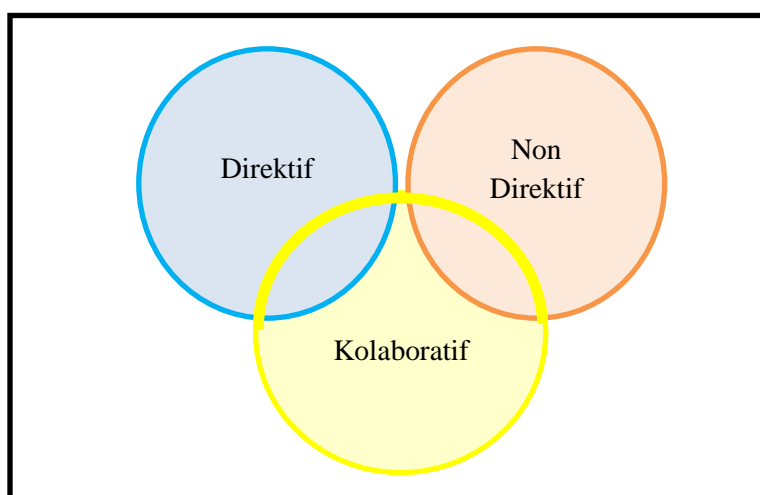


Diagram 1. Pendekatan Direktif

Pendekatan direktif merupakan suatu cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung dengan memberikan arahan secara langsung. Dalam hal ini supervisor melaksanakan supervisi dengan beberapa cara antara lain : menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak ukur dan memberi penguatan, sehingga direktif adalah supervisi dimana supervisor lebih aktif terlebih dahulu (Cecep, 2021).

Supervisi dengan pendekatan direktif adalah pendekatan yang didasarkan atas keyakinan bahwa mengajar terdiri dari keterampilan teknis dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan bagi semua guru, agar penampilan mengajar

mereka lebih efektif. Peranan supervisor dalam pendekatan ini adalah memberi penjelasan, mengarahkan, memberi contoh, dan menilai kemampuan tersebut. Selanjutnya, orientasi direktif pada psikologi behavioristik tentang belajar. Jika tanggung jawab guru dalam mengembangkan dirinya sangat rendah, maka dibutuhkan keterlibatan yang tinggi dari Pembina.

Dengan demikian guru dapat dikondisikan sedemikian rupa sehingga mereka dapat mengembangkan dirinya dengan baik. Pembina berorientasi direktif menampilkan perilaku – perilaku yaitu : klarifikasi, persentasi, demonstrasi, penegasan, standarisasi dan penguatan. Hasil akhir dari pembinaan dengan orientasi ini berupa tugas guru. Pengkondisian guru melalui lingkungan yang dibangun oleh pembina diharapkan memunculkan perilaku guru sebagaimana yang diharapkan (Slameto, 2020).

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pendekatan direktif menampilkan beberapa rangkaian perilaku yang khusus begitu juga dengan pendekatan non direktif dan kolaboratif pun juga memiliki beberapa perilaku khusus yang bisa disimak dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Perilaku dalam pendekatan direktif, non direktif dan kolaboratif

Perilaku	Direktif	Non direktif	Kolaboratif
<i>Clarifying</i> (mengklarifikasi)	√	√	√
<i>Presenting</i> (pemaparan)	√	√	√
<i>Directing</i> (mengarahkan)	√	-	-
<i>Demonstrating</i> (memperagakan)	√	-	-
<i>Setting the standards</i> (menetapkan standar – standar)	√	-	-
<i>Reinforcing</i> (penguatan)	√	-	-
<i>Listening</i> (mendengarkan)	-	√	√
<i>Problem solving</i> (pemecahan masalah)	-	√	√
<i>Negotiating</i> (perundingan)	-	√	-
<i>Encouraging</i> (mendorong)	-	-	√

Pembinaan Guru dengan Pendekatan Direktif

Pendekatan direktif dalam supervisi telah dikenal sejak diterapkannya kegiatan layanan supervisi. Pola ini dianggap kurang efektif dan mungkin kurang manusiawi, karena para guru yang disupervisi tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas mereka. Pada pola ini supervisor memang mengambil sepenuhnya tanggung jawab supervise (Maunah, 2017).

Oleh karena itu pada pendekatan direktif ini, supervisor harus mempersiapkan diri sehingga ia yakin bahwa ia dapat melakukan perubahan perilaku mengajar dengan memberikan pengarahan yang jelas terhadap guru. Perilaku supervisor yang menonjol pada pendekatan ini yaitu *demonstrating*, *directing*, *standizing*, dan *reinforcing* (Rifma, 2016). Walaupun pola pendekatan ini kurang efektif dikarenakan peran supervisor yang terlalu dominan, namun penemuan penelitian menunjukkan, bahwa memang terdapat guru yang lebih suka disupervisi dengan pendekatan ini.

Dalam pelaksanaan supervisi dengan pendekatan direktif, kepala sekolah memberikan arahan masalah secara langsung. Ini berarti peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat dominan. Tetapi untuk tipe guru yang disiplin dan etos kerjanya kurang kepala sekolah menganggap lebih efektif menggunakan pendekatan langsung bila dibandingkan dengan pendekatan lain (AfriWidjaya, 2017).

Pendekatan direktif meski dinilai kurang efektif karena peran supervisor yang terlalu dominan, namun di sisi lain pendekatan ini juga bisa dikatakan efektif ketika diterapkan untuk guru yang disiplin dan etos kerjanya kurang karena pendekatan direktif ini justru sangat membantu perubahan perilaku guru berubah dalam waktu singkat sehingga melalui pendekatan direktif yang diperuntukkan untuk guru yang dikategorikan kurang etos kerjanya merupakan cara yang efisien dan mudah.

Brown dan Mantja (2017) menemukan bahwa beberapa guru memberikan reaksi yang menyenangkan terhadap pendekatan ini, sehingga menunjukkan perbaikan yang dapat diamati dalam proses intruksional. Selanjutnya ia menemukan pula, bahwa guru yang diklasifikasikan sebagai neorotic dan kecemasannya rendah menurut skala kepribadian memberikan reaksi yang menyenangkan terhadap pola

pendekatan ini dan merasakan adanya perolehan perbaikan dan peningkatan perilaku instruksioal di kelas. Dari sini bisa disimpulkan bahwa tidak semua guru gampang patah semangat atau tidak mau menerima kritik langsung. Karena itu supervisor seharusnya tidak perlu khawatir untuk melakukan supervisi direktif terhadap para guru tertentu.

Bagi para guru, 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 (Slameto, 2020) . Guru yang merasa diperhatikan dan dibina oleh supervisor akan lebih merasa paham dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya menurut Harris (2017), bahwa supervisi direktif lebih cocok untuk setting sekolah karena guru dituntut untuk memenuhi tugas – tugas pengajaran, ditemukan bahwa supervisi dengan pendekatan direktif dapat diterima baik oleh guru yang tidak dimotivasi untuk melakukan perubahan-perubahan positif, bekerja sendiri, atau bekerja sama dengan supervisor (Slameto, 2020).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pendekatan direktif memiliki kekurangan dan kelebihan yang mana dalam penerapannya harus disesuaikan dengan kondisi di masing – masing lingkungan instansi bekerja. Hal ini dikarenakan belum tentu pendekatan direktif ini sesuai diterapkan di kondisi instansi tersebut sebab kondisi di masing – masing instansi pasti berbeda – beda sehingga seorang supervisor harus bisa memutuskan pendekatan apa yang sesuai untuk diterapkan di dalam instansinya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan kelebihan dan kekurangan dari pendekatan direktif disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 2. Kelebihan dan kekurangan pendekatan direktif

Pembinaan Guru dengan Pendekatan Direktif	
Kelebihan	Kekurangan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisor terlalu dominan 2. Perubahan perilaku cepat 3. Efisien dan efektif 4. Mudah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai dominan pasif 2. Perubahan perilaku bersifat semu 3. Perubahan perilaku karena keterpaksaan 4. Temporer dan tidak permanen

Pendekatan direktif dapat diterapkan dalam tahap – tahap supervisi sebagai berikut :

1. Percakapan awal (pre conference)
Supervisor bertemu dengan guru atau sebaliknya, mereka membicarakan masalah yang dihadapi guru.
2. Observasi
Dalam percakapan awal supervisor berjanji akan mengobservasi kelas atau sebaliknya guru mengundang supervisor untuk mengadakan observasi di kelas.
3. Analisis/interpretasi
Dalam observasi digunakan alat pencatatan data.Data dianalisis dan ditafsir.
4. Percakapan akhir
Setelah data dianalisis lalu dibahas bersama dalam suatu percakapan.
5. Analisis akhir
Hasil percakapan yang dibahas disimpulkan untuk ditindaklanjuti (Arbandi, 2016).

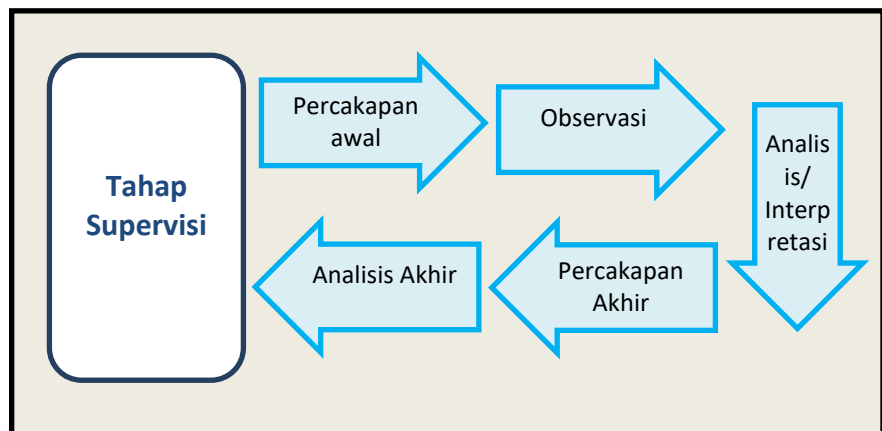


Diagram 2. Tahap Supervisi

Penggunaan pendekatan dalam melaksanakan pembinaan guru berbeda satu sama lainnya. Pemilihan pendekatan tersebut tergantung kepada tujuan dan kondisi guru yang akan disupervisi. Oleh karena itu, sebelum pembina memilih pendekatan

yang akan digunakan, disarankan agar supervisor terlebih dahulu mengetahui keadaan guru yang akan dibina. Keadaan guru dimaksudkan di sini terutama berkaitan dengan keefektifan kerja mereka (Rifna, 2016).

Perlakuan supervisi yang bervariasi antar masing –masing guru diakibatkan oleh adanya perbedaan-perbedaan individual dalam perkembangan manusiawi guru. Pendekatan supervisi yang manusiawi tersebut sangat diperlukan, lebih – lebih apabila guru dituntut untuk terlibat secara langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pemilihan dan penetapan pendekatan perlu didasarkan atas perkembangan, kebutuhan dan karakteristik guru, tingkat komitmen, banyaknya waktu dan tenaga yang dicurahkan bagi kepentingan siswa dan profesi guru serta kemampuan berfikir abstrak (Sutiah, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pendekatan direktif adalah suatu cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung dengan memberikan arahan secara langsung. Pendekatan direktif ini dianggap kurang efektif dan mungkin kurang manusiawi, karena para guru yang disupervisi tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas mereka. Namun di sisi lain pendekatan direktif juga dianggap efisien ketika diterapkan untuk guru baru atau guru yang rendah kompetensinya karena ketika mendapatkan pembinaan secara langsung akan membuat guru semakin cepat berprogres dan mengembangkan dirinya. Oleh karena itu seorang supervisor harus bisa menempatkan pendekatan direktif ini yang sesuai dengan kondisi di instansinya sehingga penerapan pembinaan guru dengan pendekatan direktif bisa optimal kebermanfaatannya dalam meningkatkan kompetensi guru.

Melalui Pembinaan guru dengan pendekatan direktif ini supervisor harus mempersiapkan diri sehingga ia yakin bahwa ia dapat melakukan perubahan perilaku mengajar dengan memberikan pengarahan yang jelas terhadap guru. Adapun tahap dalam pelaksanaan pembinaan guru dengan pendekatan direktif yakni percakapan awal (pre conference), observasi, analisis/interpretasi, percakapan akhir dan analisis akhir.

Penggunaan pendekatan dalam melaksanakan pembinaan guru berbeda satu sama lainnya. Pemilihan pendekatan tersebut tergantung kepada tujuan dan kondisi guru yang akan disupervisi. Oleh karena itu, sebelum pembina memilih pendekatan yang akan digunakan, disarankan agar supervisor terlebih dahulu mengetahui keadaan guru yang akan dibina.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbangi. 2016. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Prenada Media
- Afrijawidiya.2017. *Supervisi Pengajaran dengan Pendekatan Direktif, Non-Direktif dan Kolaboratif*".Jurnal Volume 11, Nomor 4,
- Cecep ,H.,dkk. 2021.*Manajemen Supervsi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Glickman, Carl D. 1982. *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*, Allyn and Bacon
- Harris, Benm,(2016) *Limit and Supplements to Formal Clinical Procedures*, *Journal of Research and Development in Education*,vol. 9
- Mantja.2007. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, *Kumpulan Karya Tulis Terpublikas*.Malang :Elang Mas
- Maunah, Binti. 2017. *Supervisi Pendidikan Islam : Teori dan Praktek*. Yogyakarta : Kalimedia
- Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru*,(Surabaya : Acima Publishing, 2012), 37
- Rifma.2016. *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru*.Jakarta: Kencana
- Shulhan, Muwahid. 2012.*Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru*. Surabaya : Acima Publishing
- Slameto. 2020.*Model, Program, Evaluasi beserta Tren Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Qiara Media
- Sutiah. 2020.*Pengawas Pendidikan Agama Ikslam Sebagai Quality Control Implementasi Kurikulum Dalam Peningkatan Mutu Pendidkan di Madrasah*. NLC