

MENINGKATKAN KEMAMPUAN GURU BAHASA INDONESIA MERENCANAKAN PEMBELAJARAN MELALUI SUPERVISI AKADEMIK DENGAN TEKNIK PELATIHAN *ON-THE-JOB TRAINING*

Dermi Samosir

SMK N 1 Merdeka Berastagi Kabupaten Karo

dermisamosir@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah supervisi akademik dengan teknik pelatihan *on-the-job training* dapat meningkatkan kemampuan guru bahasa Indonesia merencanakan pembelajaran di SMK Kabupaten Karo. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen telaah silabus dan instrumen telaah RPP. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Prasiklus, data menunjukkan bahwa kemampuan guru menyusun silabus 33,33% dalam kategori cukup baik dan 66,66% guru kategori kurang baik. Kemampuan guru menyusun RPP, 73% guru cukup baik dan 27% guru kategori kurang baik. (2) Siklus pertama kemampuan menyusun silabus 100% guru memiliki skor cukup baik, skor penilaian RPP 13,33% guru memiliki skor kategori baik, 86,67% atau 26 guru memiliki skor cukup baik. (3) Siklus kedua, kemampuan menyusun silabus 100% atau 30 orang guru memiliki skor kategori baik, kemampuan menyusun RPP 80% guru atau 24 guru memiliki skor kategori baik dan 20% guru atau 4 orang guru memiliki skor kategori cukup baik. Penelitian ini menemukan bahwa melalui supervisi akademik teknik *on-the-job training* dapat meningkatkan kemampuan guru merencanakan pembelajaran.

Kata Kunci: Perencanaan Pembelajaran, Supervisi Akademik *On-The-Job Training*

Abstract

The research aims to determine whether through academic supervision with on the job training techniques can improve the ability of teachers to plan learning This research is action research by applying, two cycles. Each cycle had four phases. They were planning, action, observation and reflection. The data collecting techniques use the sheets of syllabus assessment instrument, the sheets of lesson plan assessment instrument. Based on the research results obtained some conclusions as follows : (1) In pre cycle, the data showed that the teachers' ability in arranging syllabus was 33,33 % of the teachers were fair enough category, and 66.66 % of the teachers have score in the category of deficient. The teachers' ability in arranging lesson plan 73 % of the teachers or were good enough, and 27% of the teachers have score in the category of deficient; (2) in cycle one the data described that the teachers' ability in arranging syllabus was 100% teachers have fair enough, the teachers' ability in arranging lesson plan 13,33% of teachers' have good category and 86,67% of the teachers' have good enough category; (3) in cycle two the data described that the teachers' ability in arranging syllabus was 100% of teachers' have good category, the teachers' ability in arranging lesson plan 80% of the teachers have good category and 20% of the teachers or 4 teachers have good enough category. This research finds that through the academic supervision with on-the-job training techniques can improve teacher's ability to plan the learning.

Keywords: Instructional planning, Academic supervision *On-The-Job Training*

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu unsur terpenting pada komponen pendidikan. Sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa. Keberhasilan pendidikan terletak pada kemampuan guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di dalam kelas. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keberhasilan suatu pembelajaran di kelas ditentukan oleh kompetensi guru yang terdiri dari: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi social. Seorang guru diharapkan mampu mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Seorang guru yang profesional secara akademis adalah guru (1) memiliki keahlian atau kecakapan akademis dalam bidang ilmu tertentu; (2) cakap mempersiapkan penyajian materi (pembuatan silabus, program tahunan, program semester) yang akan menjadi acuan penyajian; (3) cakap melaksanakan penyajian materi, melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan yang dilakukan; (4) kecakapan sosial, spiritual, sehingga bisa membawa murid kearah perkembangan yang benar; dan (5) mampu memperlakukan siswa secara adil dan secara manusiawi [1].

Pengajaran yang baik memerlukan perencanaan yang baik, melalui penyusunan perangkat pembelajaran yaitu Silabus dan RPP. Perencanaan program sistem pengajaran berfungsi untuk memberikan arah pelaksanaan pembelajaran sehingga menjadi terarah dan efisien. Kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan fungsi perencanaan diantaranya meliputi memperkirakan tuntutan dan kebutuhan, menentukan tujuan, menulis silabus kegiatan pembelajaran, menentukan topik-topik yang akan dipelajari, mengalokasikan waktu, serta

menentukan sumber-sumber yang diperlukan.

Salah satu bagian dari perencanaan pembelajaran yang sangat penting dibuat oleh guru sebagai pengarah pembelajaran adalah Silabus dan RPP. RPP dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar mengajar peserta didik untuk mencapai kompetensi dasar. Selain itu silabus juga memuat teknik penilaian seperti apa untuk menguji sejauh mana keberhasilan pembelajaran. RPP adalah instrumen perencanaan yang lebih spesifik dari silabus. RPP ini dibuat untuk memandu guru dalam mengajar agar tidak melebar jauh dari tujuan pembelajaran. RPP disusun untuk setiap kompetensi dasar yang dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih. RPP disusun secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan untuk memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif.

Keberhasilan tujuan pendidikan ditentukan bagaimana kurikulum (Silabus dan RPP) diimplementasikan pada satuan pendidikan, dalam bentuk kegiatan pembelajaran serta pada desain atau rencana pembelajaran yang telah ditetapkan. Pada pelaksanaannya seringkali tidak sesuai dengan desain pembelajaran sehingga mengakibatkan ketidak tercapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan guru tidak mampu menyusun sendiri Silabus dan RPP yang baik, sebagian besar dari guru langsung mengambil dari internet atau *mengcopy paste* dari teman guru yang serumpun. Guru tidak mampu membuat RPPnya sudah tentu, tidak mampu juga melaksanakan pembelajaran.

Belum baiknya RPP yang disusun oleh para guru tersebut adalah disebabkan oleh dua hal, yaitu: (1) pemahaman guru terhadap cara penyusunan RPP yang masih sangat kurang di antaranya adalah belum mampu merumuskan kesesuaian indikator dengan Kompetensi Dasar, ketidaksesuaian merumuskan indikator dengan tujuan,

ketidaksesuaian indikator dengan materi, ketidaksesuaian indikator dengan langkah pembelajaran, ketidaksesuaian indikator dengan alokasi waktu, ketidaksesuaian indikator dengan metode dan media, ketidaksesuaian indikator dengan instrumen penilaian; dan (2) proses penyusunan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang masih rendah yang terlihat dari hasil observasi ke sekolah masih banyak ditemukan bahwa guru-guru dalam merencanakan pembelajaran utamanya dalam menyusun RPP hanya mengadopsi yang sudah ada tanpa mengadaptasi disesuaikan dengan kondisi peserta didik sehingga terlihat jelas sekali bahwa dokumen perencanaan pembelajaran disiapkan hanya untuk memenuhi kepentingan administrasi tanpa diketahui makna dan manfaatnya. Selain itu permasalahan ketidakmampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, guru belum paham berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik dalam mata pelajaran yang diampu menjadi penyebab terjadinya hasil pembelajaran yang belum menunjukkan hasil belajar yang maksimal terlihat dari keberhasilan dalam persentasi ketuntasan belajar tiap-tiap sekolah

Guru memiliki posisi yang menentukan keberhasilan dalam pembelajaran karena fungsi guru memiliki fungsi utama mulai dari merancang, mengelola dan mengevaluasi pembelajaran dalam suatu sekolah. Keberhasilan suatu pembelajaran diawali dengan perencanaan yang sangat matang. Perencanaan pembelajaran yang dilakukan dengan baik, ini merupakan setengah dari suatu keberhasilan sudah dapat tercapai, tinggal setengahnya lagi yang terletak pada pelaksanaan pembelajaran.

Secara umum pada saat ini ada gejala atau fenomena dalam proses pembelajaran seringkali tanpa didukung dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang baik,

pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan tanpa persiapan dari guru menjadikan proses pembelajaran yang tidak menarik bahkan tidak menyenangkan bagi siswa. Kunci keberhasilan pengajaran sebenarnya terletak pada perencanaan yang sudah dibuat oleh guru melalui perangkat pembelajaran yang disusunnya.

Hasil telaah RPP dengan menggunakan APKG 1 pada observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap 15 orang guru di SMK Negeri 1 Merdeka pada tanggal 31 Oktober sampai dengan 2 Nopember 2013, ditemukan antara lain: (1) Kemampuan guru merumuskan tujuan pembelajaran 82,33%; (2) kemampuan menyusun bahan belajar/materi pembelajaran 46,67%; (3) Kemampuan guru memilih metode/strategi pembelajaran 46,33%; (4) Kemampuan guru memilih media pembelajaran/sumber belajar; dan (5) Kemampuan guru menyusun evaluasi 45,00%.

Apabila situasi perencanaan pembelajaran yang demikian dibiarkan dalam waktu yang berlangsung lama dapat menyebabkan penurunan minat belajar siswa dalam mengikuti pembelajaran sehingga aktivitas belajar siswa menjadi rendah yang dimungkinkan akan berdampak pada hasil belajar siswa yang rendah pula. Oleh sebab itu untuk mengatasinya perlu diupayakan tindakan antisipatif untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan cara mengadakan pembinaan oleh pengawas sekolah. Pembinaan yang dilakukan melalui supervisi akademik akukan teknik pelatihan metode *on-the-job training*, pendekatan dan metode yang tepat akan berdampak positif terhadap hasil yang diharapkan. Supervisi adalah: "*supervision is the assistance in the development of better teaching and the learning situation*" [2]. Artinya supervisi adalah bantuan dalam pengembangan dari suasana belajar-mengajar yang lebih baik. Melalui kegiatan supervisi, guru sebagai ujung tombak dalam kegiatan pendidikan diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan pembelajaran berbasis

karakter yang bermutu, sehingga dapat mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran [3]. Tiga tujuan supervisi yaitu: (1) supervisi akademik diselenggarakan dengan tujuan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu; (2) supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah di kelas disaat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawat, maupun dengan para peserta didik; (3) supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggungjawabnya [4]. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang [5].

Jenis-jenis pelatihan berdasarkan metode pelaksanaannya adalah sebagai berikut: (1) Metode *On-The-Job Training*. Metode *on-the-job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan organisasi dalam melatih tenaga kerjanya. Para tenaga kerja mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Adapun jenis-jenis *on-the-job training* antar lain rotasi pekerjaan (*job rotation*), penugasan

yang direncanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi. (2) Metode *Off The Job Training*. Metode *off the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan luar saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Metode *off the job training* dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain *business games, vestibule school, dan case study* [6].

On-the-job training (OJT) adalah jenis pengembangan keterampilan di mana seorang pekerja belajar bagaimana melakukan pekerjaan melalui pengalaman langsung [7]. Tujuan *on-the-job training* adalah agar karyawan memiliki kebulatan tekad/sikap kerja yang positif menuju prestasi. Selain itu para karyawan diharapkan memiliki gambaran pengetahuan dan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan selama menjadi karyawan. Hal yang terpenting dari semuanya itu adalah agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja, dan pekerjaannya. *On-the-job training* dapat diterapkan pada setiap karyawan baru, karyawan yang pindah ke bagian lain (mutasi), karyawan yang berganti tugas dan tanggung jawab, atau kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kurang baik dalam pekerjaannya.

Ada beberapa keunggulan dari *on-the-job training* antara lain: (1) Guru bisa bekerja sambil mendapatkan pelatihan; (2) Guru mendapatkan pelatihan khusus dalam bidang kerjanya.; (3) Prosedur dan teknik kerja bisa dikerjakan dengan benar dan menjadi kebiasaan kerjanya; (4) Guru lebih cepat mengenal situasi kerjanya; (5) Keterampilan guru dapat dikembangkan lebih cepat; (6) Hasrat guru untuk belajar lebih besar dikarenakan guru merasakan kebutuhan pelatihan, dapat melihat hasilnya, dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan manfaat; (7) Materi, metode pelatihan dapat dibuat lebih spesifik

sesuai kebutuhan kerja; (8) Instruksi yang diberikan lebih didengar oleh guru; (9) Pelatihan dilakukan di tempat kerja; dan (10) Biaya relatif kecil.

Tahapan praktis yang dilakukan dalam kegiatan *On-the-job training* sebagai berikut: **1). Persiapkan orang yang belajar.** (a) Membangun hubungan dengan Trainee; (b) Menjelaskan mengapa mereka harus belajar; (c) Mengecek Keahlian, Pengetahuan dan Pengalaman dari trainee; (d) Pertanyaan – pertanyaan yang mengajak dan mendukung trainee; (e) Menjelaskan proses seluruh pekerjaan dan hubungkan dengan pengetahuan mereka; (f) Memperkenalkan peralatan, bahan, perangkat dan syarat administratif; **2). Perlihatkan cara melaksanakan pekerjaan,** (a) Beri gambaran mengenai pekerjaannya. Jelaskan tujuan dari pekerjaan itu, mengapa pekerjaan itu penting, dan bagaimana pekerjaan itu mempunyai hubungan dengan keseluruhan proses; (b) Tentukan posisi Trainee untuk mengamati kita di sebelah atau di belakang Trainer; (c) Jelaskan setiap langkah dari pekerjaan; (d) Jelaskan setiap langkah dari pekerjaan sambil mengerjakan tugas itu; dan (e) Simpulkan apa yang telah kita kerjakan, dan beri kesempatan Trainee untuk bertanya. **3). Trainer melatih Trainee untuk melakukan (Latihan Terbimbing),** (a) Meminta kepada Trainee untuk menggambarkan pekerjaannya (tujuan, mengapa penting, bagaimana hubungannya dengan pekerjaan lainnya). Lakukan latihan-latihan yang diperlukan; (b) Meminta kepada trainee untuk menjelaskan seluruh langkah dari pekerjaannya lakukan latihan-latihan yang diperlukan; (c) Memberi kesempatan kepada trainee untuk menjelaskan setiap langkah pekerjaan sambil mengerjakan pekerjaan itu. Lakukan latihan yang diperlukan; (d) Mintalah trainee untuk menyimpulkan pekerjaannya. Memberi latihan yang diperlukan, dan kesempatan Trainee untuk bertanya. **4). Trainer mengamati Trainee**

menyelesaikan tugasnya dan berikan umpan balik, (a) Mintalah trainee untuk mengerjakan pekerjaannya jika dia sudah merasa siap untuk mengerjakannya sendiri, (b) Memberi kesempatan kepada Trainee untuk menggambarkan pekerjaannya, (c) Meminta Trainee untuk menilai hasil pekerjaannya sendiri, dan (d) Berikan masukan yang rinci dan membangun bukan (kritik).

Supervisi akademik teknik pelatihan *on-the-job training* merupakan salah satu teknik yang digunakan pengawas untuk membina guru untuk meningkatkan kemampuannya merencanakan pembelajaran sehingga tercapai pembelajaran yang berkualitas di dalam kelas. Pembinaan dapat dilakukan pada saat guru melaksanakan tugasnya sehingga tidak perlu meninggalkan pekerjaannya. Melalui supervisi akademik teknik pelatihan diharapkan guru lebih terampil merencanakan pembelajaran yang diampunya. Manfaat penelitian adalah dapat memperkaya khasanah pengetahuan konseptual dan penelitian terutama dalam supervisi pendidikan dalam pengembangan kemampuan profesional guru; bagi supervisor pendidikan, konsep supervisi akademik teknik pelatihan *on-the-job training* dapat dijadikan sebagai alternatif untuk pelaksanaan supervisi pendidikan khususnya peningkatan kemampuan guru merencanakan pembelajaran, bagi guru untuk selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran.

PELAKSANAAN

Penelitian dilaksanakan di SMK Kabupaten Karo pada bulan Januari sampai Pebruari 2014. Peserta pelatihan berjumlah 30 orang, dimana guru tersebut memiliki masalah dalam hal merencanakan pembelajaran, yang terdiri dari dari silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran. Penelitian dilaksanakan dalam 2 siklus tindakan.

Prosedur Pelatihan *on-the-job training* meliputi empat tahap, yaitu: tahap perencanaan, tahap tindakan, tahap observasi dan tahap refleksi. Kriteria keberhasilan untuk masing-masing pelatihan diharapkan mencapai 82,25..

Kegiatan perencanaan tindakan siklus I dilaksanakan mulai tanggal 13 Januari sampai 7 Pebruari 2014 di SMK Kabupaten Karo. Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan metode yang sudah ditentukan yaitu supervisi akademik dengan teknik pelatihan *on-the-job training*. Kegiatan pelaksanaan pelatihan dilaksanakan di SMK Negeri 1 Merdeka Berastagi. Hal- hal yang dilakukan pada tahap I meliputi kegiatan seperti berikut: (1) Merancang penerapan supervisi akademik dengan teknik pelatihan *on-the-job training* untuk meningkatkan kemampuan guru bahasa Indonesia merencanakan pembelajaran; (2) Menyusun instrumen pelatihan *on-the-job training*; (3) Menyusun jadwal kegiatan pelatihan; (4) Mempersiapkan perlengkapan seperti kamera, buku, pulpen, laptop untuk bahan bahan dokumentasi; (5) Menentukan narasumber yaitu Korwas Kabupaten Karo Bapak Laksana Ketaren dan Pengawas Guru Bahasa Indonesia didampingi Kordinator Pengawas SMK; dan (6) Menentukan indikator keberhasilan pelatihan *on-the-job training*. Pada tahapan refleksi penelitian siklus I peneliti; (1) menganalisis silabus dan RPP yang sudah disusun guru; (2) mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi pada saat pelaksanaan pelatihan; (3) menghitung persentase peningkatan kemampuan guru pada siklus I; dan (4) membandingkan hasil yang diperoleh dengan kriterian keberhasilan pelaksanaan tindakan.

Tahap perencanaan siklus II, peneliti (1) Mengumpulkan guru untuk menentukan jadwal pelatihan; dan (2) membahas kelemahan pelaksanaan pelatihan. Tahap pelaksanaan tindakan siklus II, peneliti (1) menyerahkan perangkat pembelajaran yang sudah disusun guru pada siklus I untuk dicermati sehingga ditemukan kelemahannya; (2) mengulang materi yang belum dikuasai guru; (3) melakukan diskusi kelompok; (3) memberikan kesempatan kepada guru untuk bertanya dan menunjukkan hasil kerjanya; (4) peneliti memberikan bimbingan kepada guru selama penyusunan silabus dan RPP; dan (5) peneliti memberikan masukan masukan bukan kritik. Pada tahap observasi, peneliti melakukan evaluasi terhadap kemampuan guru dengan pengisian instrument telaah silabus dan RPP. Tahap refleksi peneliti (1) menilai silabus dan RPP untuk mengetahui peningkatan kemampuan guru; (2) membandingkan kemampuan guru pada siklus I dan siklus II; dan (3) membandingkan hasil siklus II dengan kriteria keberhasilan tindakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SIKLUS I

Hasil telaah silabus siklus I menunjukkan kemampuan guru menyusun silabus dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Skor Rata-rata Penyusunan Silabus Per Aspek pada Siklus I

No	Aspek	Skor Total	Skor Rata-rata	Klasifikasi
1	Menuliskan identitas pelajaran	12.00	4.00	Baik
2	Ketetapan standar kompetensi	11.74	3.91	Baik
3	Ketepatan kompetensi dasar	10.77	3.59	Baik
4	Menentukan materi pokok	6.31	2.10	Kurang Baik
5	Menentukan kegiatan pembelajaran	6.30	2.10	Kurang Baik
6	Indikator pencapaian kompetensi	6.84	2.28	Kurang Baik
7	Menentukan sistem penilaian	5.97	1.99	Kurang Baik
8	Menentukan alokasi waktu	9.36	3.12	Cukup Baik
9	Menentukan sumber bahan ajar	9.30	3.10	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui skor rata-rata penilaian penyusunan silabus per aspek pada siklus 1 masih jauh dari indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Aspek menentukan materi pokok, menentukan kegiatan pembelajaran,

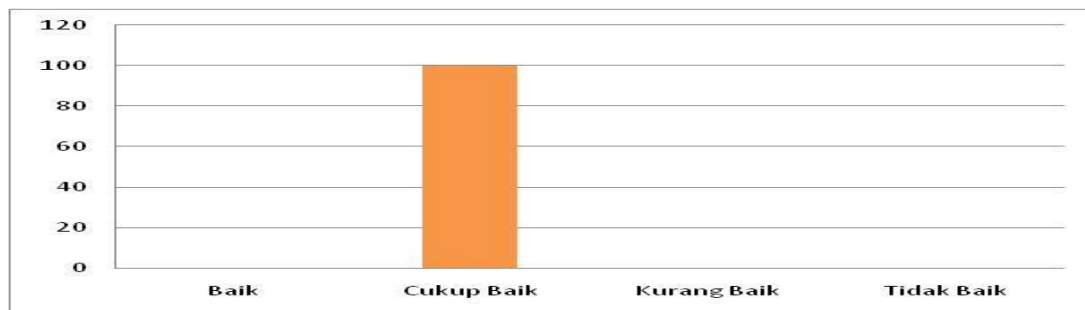
indikator pencapaian kompetensi, menentukan sistem penilaian terdapat pada kategori kurang baik, dan aspek menentukan alokasi waktu dan menentukan sumber belajar pada kategori cukup baik..

Tabel 2. Tingkat Kecenderungan Skor Penilaian Silabus pada Siklus I

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	29,25 – ke atas	0	0%	Baik
2	22,50 – 29,24	30	100%	Cukup Baik
3	15,75 – 22,49	0	0%	Kurang Baik
4	9,00 – 15,74	0	0%	Tidak Baik
Total		30	100%	

Tabel 2 menunjukkan kemampuan guru merencanakan pembelajaran 30 orang

guru (100%) terdapat pada kategori cukup baik.

**Gambar 1 Diagram Batang Skor Penilaian Silabus pada Siklus 1**

Gambar 1 menunjukkan bahwa kemampuan guru menyusun silabus pada siklus I semua guru 100% guru memiliki skor cukup baik.

Selanjutnya skor rata-rata penilaian penyusunan RPP per aspek pada siklus pertama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Skor Rata-rata Penyusunan RPP Per Aspek pada Siklus I

No	Aspek	Skor Total	Skor Rata-rata	Klasifikasi
1	Identitas mata pelajaran	12.00	4.00	Baik
2	S tandar kompetensi	12.00	4.00	Baik
3	komponen kompetensi dasar	11.88	3.96	Baik
4	Indikator pencapaian kompetensi	9.00	3.00	Cukup Baik
5	Tujuan pembelajaran	6.07	2.02	Kurang Baik
6	Materi pembelajaran	4.56	1.52	Kurang Baik
7	Alokasi waktu	9.00	3.00	Cukup Baik
8	Metode pembelajaran	4.97	1.66	Kurang Baik
9	Langkah-langkah kegiatan pembelajaran	5.53	1.84	Kurang Baik
10	Penilaian	4.73	1.58	Kurang Baik
11	Sumber Belajar	8.00	2.67	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa skor rata-rata penilaian penyusunan RPP per aspek pada siklus I masih jauh dari indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Aspek tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan penilaian terdapat pada kategori kurang

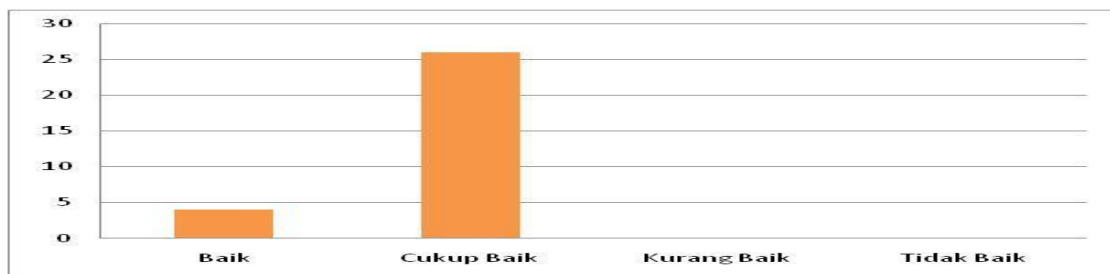
baik. Aspek indikator pencapaian kompetensi, alokasi waktu dan sumber belajar terdapat pada kategori cukup baik. Distribusi frekuensi skor penilaian RPP pada siklus pertama berdasarkan tingkat kecenderungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Tingkat Kecenderungan Skor Penilaian RPP pada Siklus I

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	37,75 – keatas	4	13,33%	Baik
2	27,50 – 37,74	26	86,67%	Cukup Baik
3	19,25 – 22,49	0	0%	Kurang Baik
4	11,00 – 19,24	0	0%	Tidak Baik
Total		30	.	

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan skor penilaian RPP pada siklus 1, 13,13% guru memiliki nilai kategori baik dan 86,67% guru memiliki nilai kategori cukup baik.

Distribusi frekuensi skor penilaian RPP ditampilkan diagram seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2: Diagram Batang RPP pada Siklus 1

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan skor penilaian RPP pada siklus 1, 13,13% guru memiliki nilai kategori baik dan 86,67% guru memiliki nilai kategori cukup baik.

Pada siklus pertama tidak ada guru yang memiliki skor penilaian silabus dalam kategori baik, 100% guru memiliki skor penilaian dalam kategori cukup baik. Kemudian skor penilaian RPP 13,33% memiliki skor penilaian dalam kategori baik

dan 86,67% dalam kategori cukup baik. Berdasarkan temuan penelitian dapat dikatakan bahwa kriteria ketuntasan supervisi akademik belum tercapai, sehingga dilanjutkan siklus kedua.

SIKLUS II

Hasil telaah kemampuan guru menyusun silabus pada siklus II dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Skor Rata-rata Penilaian Silabus Per Aspek pada Siklus 2

No	Aspek	Skor Total	Skor Rata-rata	Klasifikasi
1	Menuliskan identitas pelajaran	12.00	4.00	Baik
2	Ketatapan standar kompetensi	12.00	4.00	Baik
3	Ketepatan kompetensi dasar	11.88	3.96	Baik
4	Menentukan materi pokok	8.75	2.92	Cukup Baik
5	Menentukan kegiatan pembelajaran	9.80	3.27	Baik
6	Indikator pencapaian kompetensi	10.13	3.38	Baik
7	Menentukan sistem penilaian	7.73	2.58	Cukup Baik
8	Menentukan alokasi waktu	11.61	3.87	Baik
9	Menentukan sumber bahan ajar	11.79	3.93	Baik

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa skor rata-rata yang dimiliki guru secara umum dalam kategori baik namun di aspek menentukan materi pokok pembelajaran dan menentukan sistem penilaian perlu ditingkatkan.

Distribusi frekuensi skor penilaian silabus pada siklus 2 berdasarkan tingkat

kecenderungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Tingkat Kecenderungan Skor Penilaian Silabus pada Siklus II

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	29,25 – keatas	30	100%	Baik
2	22,50 – 29,24	0	0%	Cukup Baik
3	15,75 – 22,49	0	0%	Kurang
4	9,00 – 15,74	0	0%	Tidak Baik
Total		30	100%	

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan skor penilaian silabus pada siklus II, seluruh guru memiliki kategori baik.

Distribusi frekuensi skor penilaian Silabus ditampilkan dalam diagram pada gambar di bawah ini:

**Gambar 3. Diagram Batang Skor Penilaian Silabus pada Siklus II**

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan skor

penilaian silabus pada siklus II, 100% guru memiliki nilai kategori baik.

Tabel 7. Skor Rata-rata Penilaian RPP Per Aspek pada Siklus 2

No	Aspek	Skor Total	Skor Rata-rata	Klasifikasi
1	Identitas mata pelajaran	12.00	4.00	Baik
2	Standar kompetensi	12.00	4.00	Baik
3	Kompetensi dasar	12.00	4.00	Baik
4	Indikator pencapaian kompetensi	12.00	4.00	Baik
5	Tujuan pembelajaran	11.03	3.68	Baik
6	Materi pembelajaran	9.20	3.07	Baik
7	Alokasi waktu	10.23	3.41	Baik
8	Metode pembelajaran	8.52	2.84	Cukup Baik
9	Langkah-langkah kegiatan pembelajaran	10.96	3.65	Baik
10	Penilaian hasil belajar	7.84	2.61	Cukup Baik
11	Sumber belajar	12.00	4.00	Baik

Berdasarkan tabel 7 skor rata-rata penilaian penyusunan RPP diketahui bahwa secara umum guru memiliki nilai kategori baik tetapi di aspek metode pembelajaran dan penilaian hasil belajar perlu ditingkatkan.

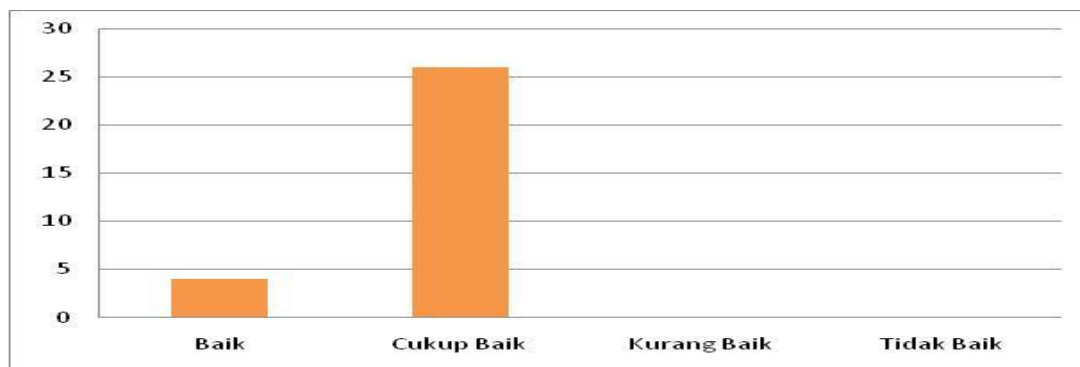
Distribusi frekuensi skor penilaian RPP pada siklus 2 berdasarkan tingkat kecenderungan dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Tingkat Kecenderungan Skor Penilaian RPP pada Siklus II

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	37,75 – keatas	24	80%	Baik
2	27,50 – 37,74	6	20%	Cukup Baik
3	19,25 – 27,49	0	0%	Kurang Baik
4	11,00 – 19,24	0	0%	Tidak Baik
Total		30		

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan skor penilaian penyusunan RPP 80% dari guru memiliki kategori baik dan 20% dalam kategori cukup baik.

Distribusi frekuensi skor penilaian RPP ditampilkan diagram seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Diagram Batang Skor Penilaian RPP pada Siklus II

Peningkatan kemampuan guru dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh supervisor. Hal ini didukung teori bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pelatihan. Supervisor melakukan pembimbingan bagaimana membuat silabus dan RPP yang sesuai dengan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses dengan memberikan contoh RPP yang sesuai sehingga guru bahasa Indonesia mampu membuat silabus

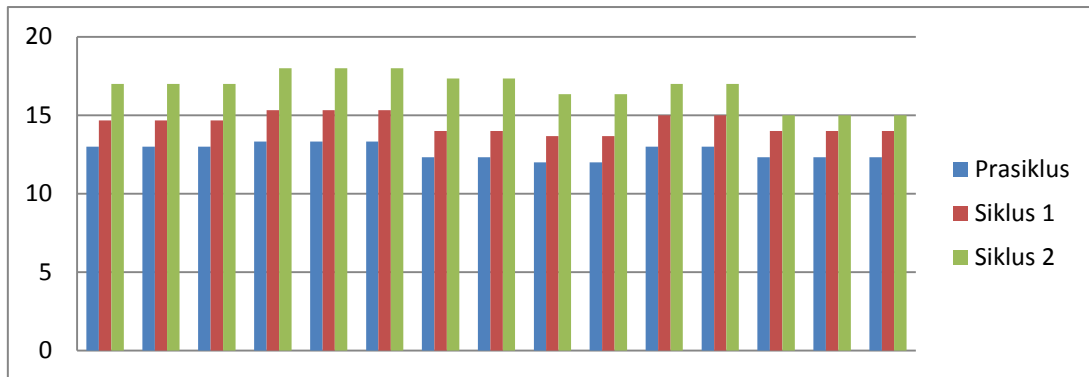
dan RPP yang standar disesuaikan dengan kondisi peserta didik di sekolah masing-masing.

Siklus kedua merupakan perbaikan dari siklus pertama yakni pelaksanaan supervisi akademik teknik pelatihan *on-the-job training*. Pelaksanaan supervisi tetap bersifat membantu guru bahasa Indonesia dalam merencanakan pembelajaran. Materi yang belum dipahami guru pada siklus pertama diulang kembali sampai mereka

memahami dan mampu mempraktekkannya pada saat pembuatan silabus dan RPP. Melalui tahapan-tahapan pelatihan *on-the-job-training* supervisor membina guru-guru bahasa Indonesia sehingga mereka telah mampu membuat silabus dan RPP yang baik. Hasil observasi peneliti dan supervisor diperoleh data bahwa guru telah mampu membuat perangkat pembelajaran. Indikator

keberhasilan pada siklus kedua dan pelaksanaan supervisi akademik teknik pelatihan *on-the-job-training* dinyatakan tuntas.

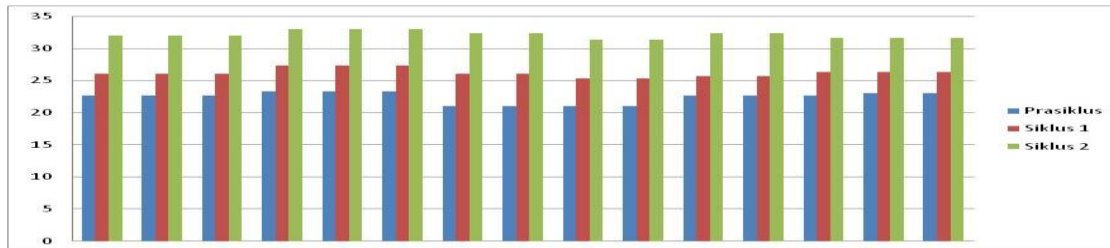
Gambar diagram batang skor penilaian silabus (responden 1-15) pada Prasiklus, siklus pertama dan siklus kedua dapat digambarkan pada gambar di berikut ini.



Gambar 5. Diagram Batang Skor Penilaian Silabus (Responden 1-15) pada Prasiklus, Siklus I dan Siklus II

Gambar diagram skor penilaian silabus (responden 16-30) pada Prasiklus,

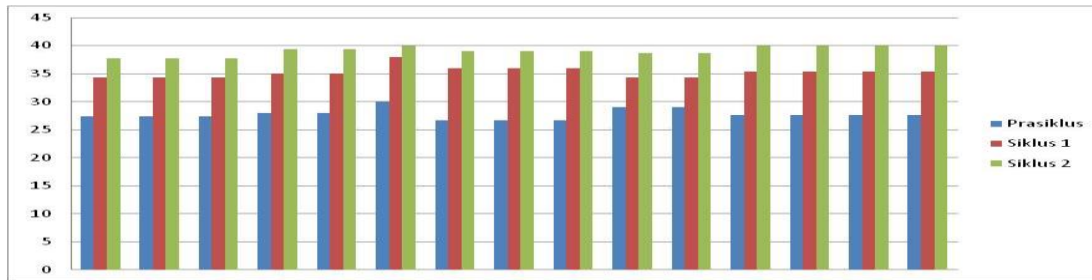
siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini.



Gambar 6. Diagram batang Skor Penilaian Silabus (Responden 16-30) pada Prasiklus, Siklus I dan Siklus II

Gambar diagram skor penilaian RPP (responden 1-15) pada Prasiklus,

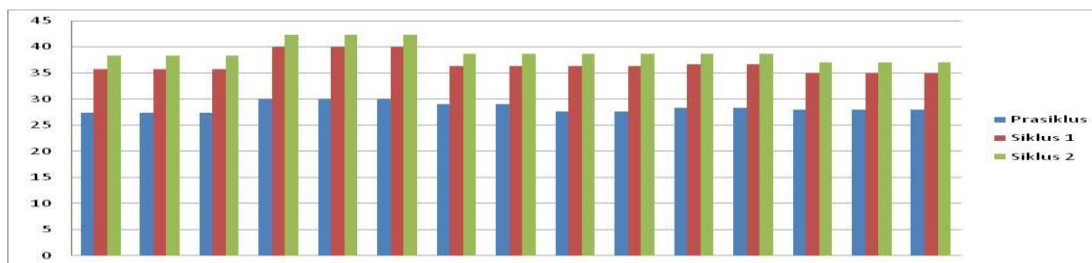
siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat pada gambar 7 dibawah ini



Gambar 7. Diagram batang Skor Penilaian RPP (Responden 1-15) pada Prasiklus, Siklus I dan Siklus II

Gambar diagram skor penilaian RPP (responden 16-30) pada Prasiklus, siklus

pertama dan siklus kedua dapat digambarkan pada Gambar 8 berikut ini.



Gambar 8. Diagram Batang Skor Penilaian RPP (Responden 16-30) pada Prasiklus, Siklus I dan Siklus II

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kemampuan guru merencanakan pembelajaran dipengaruhi pelatihan yang pernah diikuti. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dibahas yaitu supervisi akademik dengan teknik pelatihan *on-the-job training* dapat meningkatkan kemampuan guru bahasa Indonesia merencanakan pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat peningkatan kemampuan guru bahasa Indonesia merencanakan pembelajaran melalui penerapan supervisi akademik dengan teknik *on-the-job training* di SMK Kabupaten Karo.

REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan dan simpulan dan pembahaan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi saran-saran sebagai berikut:

1. Dinas pendidikan sebagai lembaga yang berwenang dalam hal pengambilan kebijakan dapat memperkenalkan supervisi akademik dengan teknik pelatihan *on-the-job training* kepada supervisor.
2. Supervisor Pendidikan agar melaksanakan teknik pelatihan *on-the-job training* sebagai alternatif untuk meningkatkan kemampuan guru.
3. Guru sebagai rekan seprofesi mampu menerapkan teknik pelatihan *on-the-job training* dalam membina teman sejawat untuk meningkatkan profesionalisme kerja.

4. Sebagai informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti lain dapat menerapkan *on-the-job-taining* sebagai alternatif untuk melatih guru dalam topik yang berbeda.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Direktorat Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah, Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan
2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Karo
3. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Merdeka

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, (2010). *Manajemen dalam Gamitan Pendidikan*. Medan: USU Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Jonhson, T. (1988). *Vocational Educational*. [[http://docs.google.com/view.petra.ac.id](http://docs.google.com/view/petra.ac.id)]. diakses 22 Februari 2013.
- Lantip dan Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Rivai V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sergiovanni, T. (1983). *Supervision: A Redefenition*, Boston: Higher Education
- Sudjana, N. (2012). *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi: Binamitra Publishing