



PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU KELAS AKSELERASI

Agung Sriharto✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2013

Disetujui Februari 2013

Dipublikasikan Juni 2013

Keywords:

Planning

Development

Teacher Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan perencanaan dan pengembangan sumber daya guru kelas akselerasi. Fokus penelitiannya: identifikasi kebutuhan, identifikasi masalah, perencanaan program pengembangan, dan evaluasi program pengembangan sumber daya guru kelas Akselerasi di SMP Negeri 3 Pati. Metode penelitiannya kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data: data primer dan sekunder. Keabsahan data memakai teknik triangulasi. Analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitiannya: 1) identifikasi kebutuhan sumber daya guru untuk kelas Akselerasi yaitu: karakter dan masalah kompetensi guru kelas Akselerasi, identifikasi kebutuhan oleh kepala sekolah dibantu manajer kelas Akselerasi melalui supervisi akademik dan evaluasi hasil pembelajaran; dan identifikasi kebutuhan guru Akselerasi dengan membentuk tim manajemen, penentuan kebutuhan pengembangan kemampuan guru, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi. (2) Perencanaan program pengembangan guru dengan pendekatan Human Asset Value pada pengalaman, profil, kualifikasi, keahlian, potensi, dan kuantifikasi. Pengembangan kompetensi melalui: kegiatan pengembangan keterampilan mengajar (perencanaan, pelaksanaan, penilaian); dan kegiatan pendampingan; (3) Kegiatan evaluasi dengan: supervisi; penilaian kinerja; dan reward. Disarankan kepala sekolah dan guru berkomunikasi dan kerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kompetensinya melalui training, diklat, workshop, seminar, dan pendidikan lanjut. Guru dapat melaksanakan tugas dengan dedikasi tinggi.

Abstract

This study aimed to describe the planning and development of classroom teacher's acceleration. The study focus on: identifying needs, identifying problems, planning the development program, and evaluation of teacher's acceleration resource development programs at SMP Negeri 3 Pati. The method is qualitative, collected data using observation, interviews, and documentation techniques. Data sources: primary and secondary data. The validity used triangulation technique. Data analysis used data reduction, presentation, and conclusion. The research results: Identification the teacher's resource needs (a) character and teachers' competence issues, (b) identification the needs by principal assisted by the manager through academic supervision and learning outcomes' evaluation, (c) identification the teacher's needs by forming management team, determining the development teachers' competence needs, training, and evaluation. The planning of teacher development program used Human Asset Value approach on experience, profiles and qualifications, skills, potency, and quantification. Competence development done by: teaching skill development (planning, implementation, assessment), and mentoring activities. Evaluation through: supervision; performance appraisal, and reward. Based on the study, suggested: Principals and teachers communicate and cooperate in improving the educational quality and competence through training, educational training, workshops, seminars, and advanced education. Teachers do the tasks with high dedication.

Pendahuluan

Kelas akselerasi merupakan kelas yang didesain oleh sekolah untuk memberikan layanan kepada siswa yang memiliki potensi dan bakat istimewa. Menurut Colangelo (dalam Hawadi, 2006:5) istilah akselerasi menunjuk pada pelayanan yang diberikan (*service delivery*), dan kurikulum yang disampaikan (*curriculum delivery*). Dalam kelas akselerasi, siswanya dapat menyelesaikan kegiatan belajarnya menjadi lebih cepat.

Menurut penelitian Henry (Anonim, 2003), siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa akan cenderung mengganggu temannya. Hal ini disebabkan karena mereka lebih cepat memahami materi yang diterangkan oleh guru dibandingkan teman-temannya. Apabila kondisi ini tidak dipahami dan tidak diantisipasi oleh gurunya, maka dengan waktu yang terluang mereka akan mengadakan aktivitas sekehendaknya, misalnya dengan mengganggu temannya.

Berbagai masalah tersebut dapat terjadi jika pelayanan pendidikan yang diharapkan oleh peserta didik yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa kurang terpenuhi. Oleh karena ini pengelolaan siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa menjadi suatu keharusan bagi pengembangan manusia Indonesia seutuhnya yang sekaligus sebagai sumberdaya pembangunan.

Keberhasilan pelaksanaan program kelas akselerasi di SMP Negeri 3 Pati, dilakukan dengan perencanaan yang unik berdasar pada pengembangan SDM yang tersedia saja tanpa merekrut SDM (guru) baru. Permasalahan yang menarik dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan dan pengembangan sumber daya guru di kelas akselerasi di sekolah tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang berkesinambungan yang me-

liputi: (1) membuat rencana identifikasi kebutuhan, (2) membangun citra untuk menarik sumber daya manusia terbaik, (3) memastikan sumber daya manusia yang baru masuk ke organisasi segera masuk ke level produktif, (4) melaksanakan program mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik, (5) memfasilitasi sumber daya manusia terus menerus ke unit, lokasi, departemen di organisasi yang memiliki dampak paling signifikan bagi keunggulan organisasi (Davis, 2009).

Perencanaan sumber daya manusia (guru) dalam konteks pendidikan sebagai “serangkaian inisiatif lembaga pendidikan, dalam hal ini sekolah yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya guru dalam menghasilkan dampak optimal bagi kinerja sekolah”. Salah satu model perencanaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia komponen kuncinya adalah kompetensi. Kepala Sekolah dapat memetakan guru-guru sesuai dengan potensi dan kinerja masing-masing guru.

Lutan Edukasi merupakan sebuah *training corporation*, dalam salah satu workshopnya mengemukakan bahwa pemetaan kompetensi dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan karyawan dan mendukung terjadinya suksesi. Pemetaan kompetensi tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

Untuk dapat melayani siswa kelas akselerasi yang memiliki bakat istimewa guru yang dipilih memenuhi persyaratan sebagai berikut: 1) Memiliki tingkat pendidikan yang dipersyaratkan sesuai dengan jenjang sekolah yang diajarkan, sekurang-kurangnya S1 untuk guru SD, SMP, dan SMA, 2) Mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, 3) Memiliki pengalaman mengajar di kelas reguler sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dengan prestasi yang baik, 4) Memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang karakteristik siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa (anak berbakat) secara umum



Gambar 1. Kuadran *Human Asset Value*
Sumber : Lutan Edukasi 2012

dan program percepatan belajar secara khusus ,5) Memiliki karakteristik antara lain adil dan tidak memihak, sikap kooperatif demokratis, fleksibilitas, rasa humor menggunakan penghargaan dan pujian, minat yang luas, memberi perhatian terhadap masalah anak, dan penampilan dan sikap menarik, memiliki pengetahuan tentang sifat dan kebutuhan anak berbakat, memiliki keterampilan dalam mengembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi, Memiliki pengetahuan tentang kebutuhan afektif dan kognitif anak berbakat, Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pemecahan masalah secara kreatif, Memiliki kemampuan untuk mengembangkan bahan ajar untuk anak berbakat, Memiliki kemampuan untuk menggunakan strategi mengajar perorangan, Memiliki kemampuan untuk menunjukkan teknik mengajar yang sesuai, Memiliki kemampuan untuk membimbing dan memberi konseling kepada anak berbakat dan orangtuanya, Memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian.

Guru di kelas Akselerasi juga dituntut membelajarkan peserta didik untuk aktif interaktif mengkonstruksi, menemukan (*inkuiri*) pengetahuan dan dituntun untuk untuk memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapinya. Menurut Sanjaya (2008:115) salah satu pendekatan yang mampu mengkondisikan siswa untuk belajar secara aktif interaktif mengkonstruksi, menemukan (*inkuiri*) pengetahuan dan dituntun untuk untuk memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapinya adalah CTL (*Contextual Teaching and Learning*).

Menurut Barbe dan Renzulli yang dikutip oleh Munandar (2005:62) beberapa kualifikasi yang harus dimiliki guru kelas Akselerasi: (1) guru perlu memiliki pengertian tentang keberbakatan, (2) guru hendaknya mengusahakan suatu lingkungan belajar sesuai dengan perkembangan yang unggul dari kemampuan-kemampuan anak, (3) guru anak berbakat lebih banyak memberikan tantangan daripada tekanan, (4) guru anak berbakat tidak hanya memperhatikan produk atau hasil belajar siswa, tetapi lebih-lebih proses belajar, (5) guru anak berbakat lebih baik memberikan umpan balik daripada penilaian, (6) guru anak berbakat harus menyediakan beberapa alternatif strategi belajar, dan (6) guru hendaknya dapat menciptakan suasana di dalam kelas yang menunjang rasa harga diri anak serta di mana anak merasa aman dan berani mengambil resiko dalam menentukan pendapat dan keputusan (Munandar, 2005).

Keprofesional guru tentu akan berdampak pada meningkatnya motivasi belajar peserta didik dan harapannya peserta didik mampu mengikuti

proses belajar mengajar secara efektif, aktif dan menyenangkan. Dalam konteks kajian perencanaan dan pengembangan sumber daya guru kelas Akselerasi ini diuraikan menjadi 4, yaitu: 1) identifikasi kebutuhan sumber daya guru; 2) identifikasi masalah sumber daya guru; 3) perencanaan program pengembangan sumber daya guru; dan 4) evaluasi program pengembangan sumber daya guru.

Metode

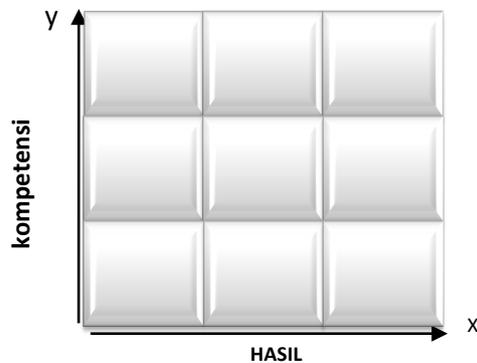
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data digunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi non partisipan, dan studi dokumen. Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. dilakukan dengan: (1) pemeriksaan melalui sumber lainnya yaitu sumber dokumen disandingkan dengan hasil wawancara; (2) melakukan pengecekan dengan tehnik pengumpulan data yang lain; (3) membandingkan data yang diperoleh dari sumber informan dengan sumber informan yang lain. Analisis data dilakukan melalau: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing verivication*).

Hasil dan Pembahasan

Hasil identifikasi kebutuhan sumber daya guru untuk kelas Akselerasi: (1) guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, (2) guru menggunakan metode yang monoton; (3) guru terfokus pada ketersediaan fasilitas; (3) guru tertutup terhadap perubahan; (4) guru bangga dengan status pegawai negerinya. Identifikasi dilakukan oleh kepala sekolah dibantu manajer kelas Akselerasi, dilakukan secara periodik melalui supervisi akademik dan evaluasi hasil pembelajaran. Peserta didik juga diberi kesempatan untuk memberikan masukan bagi keberhasilan pembelajaran yang dilakukan, melalui tahapan: 1) membentuk tim manajemen 2) penentuan kebutuhan pengembangan kemampuan guru 3) pelaksanaan pelatihan, dan 4) evaluasi.

Perencanaan pengembangan sumber daya guru dilakukan dengan mengelaborasi pendekatan *Human Asset Value* (HAV), pada sejumlah elemen yang dapat terukur dan tidak terukur untuk mendapatkan gambaran mengenai kebutuhan guru dan kinerja. Dilakukan berdasarkan pada: hasil supervisi kecakapan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing guru dan rencana pengembangan program tahunan dari evaluasi tahun kemarin dari sekolah. Penentuan kompe-

tensi guru menggunakan tolok ukur penilaian kinerja sesuai dengan hasil supervisi pembelajaran. Di dalam supervisi tersebut terdapat indikator penilaian masing-masing kompetensi sehingga memudahkan dalam memberi penilaian, seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Koordinat X dan Koordinat Y

Pengembangan kompetensi menuju peningkatan kinerja dilakukan dengan: (1) kegiatan pengembangan keterampilan mengajar (perencanaan, pelaksanaan, penilaian) dan (2) kegiatan pendampingan.

Kegiatan tersebut menurut Jonathan Smilansky (2006) menjadi bagian dari penyediaan *in depth insight, Coaching, dan Mentoring*. *Insight* adalah sebuah proses individual yang didapat melalui serangkaian pertemuan dengan *coach* eksternal atau *business psychologist*, menginternalisasikan apa yang harus dilakukan untuk memahami kekuatan mereka dan membangun mereka untuk dapat luar biasa di bidang tersebut. Dengan dipandu oleh *coach* atau *business psychologist*, diharapkan mereka dapat menemukan peluang-peluang baru dalam diri mereka yang belum dapat ditemukan sendiri sebelumnya.

Coaching merupakan salah satu bentuk pengembangan yang sangat ampuh. Prosesnya perlu dilakukan secara sistematis, dengan menyesuaikan kebutuhannya secara spesifik.

Mentor dari dalam organisasi bukan saja harus menguasai bidang yang dimentorinya, tetapi yang terpenting adalah mentor mengetahui cara melakukan mentoring sesuai dengan tipe SDM bertalenta tersebut. Selain itu proses yang sistematis dalam mentoring juga sangat penting menentukan keberhasilan proses *mentoring*.

Kegiatan evaluasi dilakukan dengan: (1) supervisi; dan (2) penilaian kinerja; dan (3) pemberian penghargaan. Hasil evaluasi memetakan kemampuan: 1) guru yang memiliki potensi tinggi dan kinerja tinggi, 2) Guru yang memiliki

kinerjanya tinggi tetapi potensinya rendah, 3) Guru yang memiliki kinerjanya rendah tetapi potensinya tinggi, dan 4) Guru yang memiliki kinerjanya rendah serta potensi juga rendah.

Menurut Smilansky (2008:177) dikemukakan bahwa pemetaan kompetensi guru dapat digambarkan pada Gambar 3.

Keterangan Gambar 3.

(1)Guru Kinerja Rendah: Guru pada kuadran ini tidak memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan. Kemungkinan

(2)Guru Hi-Pro (Profesional Tinggi) Masa Depan: Guru pada kuadran ini secara konsisten memenuhi dan melampaui harapan

(3)Guru yang Tidak Konsisten : Guru pada kuadran ini menyampaikan hasil pekerjaan secara tidak konsisten.

(4)Guru Hi-Pro (Profesional Tinggi): Guru pada kuadran ini secara konsisten memberikan hasil yang istimewa dan selalu dinilai berkinerja tinggi.

(5)Guru Profesional yang Berpengalaman: konsisten memenuhi harapan, memahami pekerjaan saat ini dengan baik dan memperbaiki keahliannya dengan sewajarnya.

(6)Intan yang Belum Terasah: Guru pada kuadran ini mampu menyampaikan hasil sebagaimana diharapkan, memahami pekerjaannya dan kemungkinan seorang pembelajar yang aktif.

(7)Guru Hi-Pro Utilitas : Guru pada kuadran ini secara konsisten memberikan hasil yang istimewa dan selalu dinilai berkinerja tinggi.

(8)Bintang Masa Depan: Guru pada kuadran ini secara konsisten memenuhi dan melampaui harapan, memahami pekerjaannya dan memperbaiki keahliannya dengan sewajarnya.

(9)Bintang yang Konsisten: Guru pada kuadran ini jelas berpotensi untuk dipromosikan menempati peran yang lebih besar.

Pemetaan kompetensi guru yang dilakukan menjadi dasar dalam penentuan kelayakan guru untuk mengajar kembali di kelas akselerasi atau tidak. Untuk guru-guru yang masuk kategori pertama akan terus dipacu untuk meningkatkan kompetensinya dengan berbagai tugas tambahan khusus sebagai pembantu kepala sekolah dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah, sedangkan untuk guru-guru dalam kategori dua, tiga dan empat akan terus dimotivasi dengan perhatian yang lebih khusus dengan berbagai pelatihan dan studi lanjut untuk membangkitkan motivasi dan kinerjanya.

Simpulan

Disarankan (1) identifikasi kebutuhan sum-



Gambar 3. Matriks HAV 3x3 Smilansky (2008:177)

ber daya guru untuk kelas Akselerasi, ditemukan: (a) karakter dan masalah kompetensi guru kelas Akselerasi; (b) identifikasi kebutuhan dilakukan oleh kepala sekolah dibantu manajer kelas Akselerasi melalui supervisi akademik dan evaluasi hasil pembelajaran; dan (c) tahapan dalam mengidentifikasi kebutuhan guru kelas Akselerasi dilakukan dengan membentuk tim manajemen, penentuan kebutuhan pengembangan kemampuan guru, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi. (2) Perencanaan program pengembangan sumber daya guru dilakukan dengan mengelaborasi pendekatan *Human Asset Value* (HAV) pada sejumlah elemen pengalaman, profil dan kualifikasi, keahlian, potensi, dan kuantifikasi. Pengembangan kompetensi menuju peningkatan kinerja dilakukan dengan: kegiatan pengembangan keterampilan mengajar (perencanaan, pelaksanaan, penilaian); dan kegiatan pendampingan; (3) Kegiatan evaluasi dilakukan dengan: supervisi; penilaian kinerja; dan pemberian penghargaan.

Saran dalam penelitian ini: (a) kepala sekolah hendaknya dapat melakukan komunikasi dan kerjasama dengan pihak guru sebagai mitra kerja di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, Guru dapat meningkatkan

kompetensi keguruannya dengan mengikuti training, diklat, workshop, seminar bahkan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. (b) guru dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik/pengajar serta membimbing anak-anak di sekolah dengan penuh keikhlasan serta dedikasi yang tinggi dalam rangka mewujudkan generasi muda yang berkualitas, beriman dan bertaqwa serta memiliki ilmu pengetahuan dan skill yang tinggi, dan (c) peneliti lain yang berminat menindaklanjuti tema penelitian ini dapat mengembangkan dan menggali dengan pendekatan penelitian kualitatif dengan memfokuskan pada aspek sosial, ekonomi, budaya dan aspek lainnya yang mempengaruhi keberhasilan dan peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Pati, yang secara historis telah mencetak generasi muda yang tangguh dan berkualitas.

Daftar Pustaka

Depdiknas, 2003. *Pedoman Penyelenggaraan Program Percepatan Belajar (SD, SMP, dan SMU)*, Jakarta. Depdiknas, Direktorat Pendidikan Luar Biasa.

Davis, Tony. 2009, *Talent Assessment*. Jakarta: PPM.

Hawadi, Reni Akbar (editor). 2006. *Konsepsi Program*

- Percepatan Belajar bagi Anak Berbakat Intelektual.*
Jakarta: Depdiknas.
- Munandar S.C, Utami. 2005. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat.* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Smilansky, Jonathan. 2008. *Developing Executive Talent: Best Practices from Global Leader.* Diterjemahkan oleh Octa Melia Jalal. Jakarta: Penerbit PPM Manajemen.