

ENAM LANGKAH PRAKTIS DALAM UPAYA PEMBERDAYAAN GURU

Yusparizal

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 Pekanbaru Riau 28293
E-mail: rizalyuspa@gmail.com

Abstrak: Untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran besar para pendidik. Upaya pemberdayaan guru telah dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai program seperti penugasan studi lanjut bagi guru-guru yang belum sarjana (S1), Pemantapan Kerja Guru (PKG), dan Sertifikasi guru. Namun program pemerintah tersebut belum mampu menyentuh seluruh elemen guru dan sertifikasi guru dinilai memiliki pengaruh rendah terhadap profesionalisme guru dan peningkatan mutu pembelajaran. Kondisi ini memerlukan adanya pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Diperlukan langkah-langkah praktis yang mampu menyentuh seluruh elemen guru dan mudah diaplikasikan oleh guru dimana pun guru tersebut berada karena pada dasarnya kunci keberhasilan pengembangan profesionalisme guru adalah pemberdayaan diri sendiri oleh guru tersebut. Dalam artikel ini dikemukakan enam langkah praktis dalam upaya pemberdayaan guru.

Kata kunci: langkah praktis, pemberdayaan, guru

Abstract: To improve the quality of education can not be separated from the important role of the educator. Teacher empowerment efforts have been made by the government through various programs such as the assignment of further studies for teachers who have undergraduate (S1), Strengthening Teachers Work (PKG), and teacher certification. However, the government program has not been able to touch all elements of teachers and certified teachers considered to have a low impact on the professionalism of teachers and improving the quality of learning. This condition requires the professional development of teachers on an ongoing basis. The necessary practical steps that can touch all elements of teacher and easily applied by teachers wherever the teachers are basically the key to success for professional development of teachers is to empower yourself by the teacher. In this article put forward six practical steps in an effort to empower teachers.

Keywords: practical steps, empowerment, teacher

Sejarah peradaban negara-negara maju di dunia membelajarkan bahwa kemajuan dan kesejahteraan sebuah negara tidak hanya dicapai dengan memiliki kelimpahan sumber daya alam, melainkan juga memiliki sumber daya manusia yang unggul yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sudrajat (2008) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diandalkan untuk menjadi motor penggerak pembangunan dan berkiprah dalam percaturan global. Disisi lain, Sumber daya manusia,

menurut Damanhuri dalam Subroto (2012) merupakan salah satu faktor kunci dalam menuju kesejahteraan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan. Keberhasilan proses pendidikan tidak terlepas dari peran besar para pendidik (selanjutnya disebut sebagai guru). Guru memiliki peranan yang sangat penting akan berhasil atau tidaknya pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Hal ini sesuai dengan sebuah hasil studi di negara-negara berkembang yang membuktikan bahwa guru memberikan kontribusi tertinggi dalam pencapaian prestasi belajar (36%), kemudian disusul manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%) (Dirjen Dikdasmen dalam Sudrajat, 2008). Implikasinya adalah: apabila proses pembelajaran di sekolah berlangsung dengan kinerja guru yang tinggi, akan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi pula (Subroto, 2012). Desimone (2011) menambahkan bahwa guru yang terlibat aktif, fokus, dan positif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi siswa. Dengan kata lain, guru yang positif dan fokus dalam mendidik siswanya akan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga lulus sebagai lulusan yang berkualitas. Lulusan berkualitas tinggi akan memberikan efek yang luar biasa terhadap kemajuan dan kesejahteraan bangsa dan negara.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam kaitan pelaksanaan tugas yang diemban oleh guru sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang, guru menghadapi berbagai hambatan, persoalan, dan tantangan di lapangan. Tidak sedikit guru yang kurang mampu dalam merencanakan proses pembelajaran. Tidak sedikit pula jumlah guru yang kurang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga ini berakibat pada ketidakberhasilan siswa di sekolah. Jumlah penelitian yang dilakukan oleh guru juga sangat kurang karena lemahnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam melaksanakan sebuah penelitian.

Solusi yang ditawarkan untuk mengatasi persoalan yang dihadapi oleh guru di lapangan adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan pendidik. Pemberdayaan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *empowerment* yang bermakna: (1) *to give power to* (memberi kekuasaan, kekuatan pada pihak lain, (2) *to give ability to* (usaha untuk

memberikan kemampuan) (*Oxford English Dictionary*). Menurut Murray (2010) pemberdayaan adalah proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Pemberdayaan guru akan berakibat pada meningkatnya sikap dan kemampuan peserta didik. Pemberdayaan guru juga diartikan sebagai otonomi guru dalam membuat keputusan (McGraw, 1992), membuat pertimbangan terkait pengajaran (Bolin, 1989), dan memiliki pengaruh profesional (Simon, 1987). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah proses memberikan kemampuan kepada guru sehingga guru mampu memberi pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang di hadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi. Sparks (2013) menambahkan bahwa seluruh guru harus terus memperbaharui pengetahuan dan kemampuan mereka disepanjang karir mereka sebagai guru sebab ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan pesat yang mensyaratkan guru untuk terus berkembang.

Pemberdayaan guru menjadi sangat penting karena melalui pemberdayaan guru tersebut, para guru akan mendapatkan ide-ide baru tentang proses belajar mengajar dan para guru juga akan mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar. Hal ini akan berdampak positif karena guru yang telah dilatih untuk menggunakan berbagai teknik mengajar akan lebih cenderung untuk mengaplikasikan teknik-teknik mengajar tersebut terhadap siswa-siswanya (Chisman dan Crandall, 2007). Selain itu, melalui kegiatan pemberdayaan guru, guru akan menjadi termotivasi melalui berbagai ide baru dan pengalaman-pengalaman baru yang akan mereka dapatkan. McClelland (2001 dalam Subroto, 2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja seseorang. Artinya setiap orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Demikian juga pemberdayaan guru memiliki kaitan yang positif terhadap motivasi guru. Dengan mengikuti program pemberdayaan guru, guru akan menjadi termotivasi. Semakin guru tersebut termotivasi, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebagai dampaknya, hasil belajar siswa akan semakin baik.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional dalam Arif (2012) disinyalir terdapat lebih dari 54% guru memiliki standar kualifikasi yang perlu ditingkatkan. Untuk itu diperlukan adanya upaya pemberdayaan guru. Upaya pemberdayaan guru telah dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai program seperti penugasan studi lanjut bagi guru-guru yang belum sarjana (S1), Pemantapan Kerja Guru

(PKG), dan sertifikasi guru yang dinilai sebagai titik awal peningkatan kualitas pembelajaran. Namun hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5% guru yang memenuhi syarat sertifikasi. Artinya program pemerintah ini belum mampu menyentuh seluruh elemen guru dan sertifikasi dinilai memiliki pengaruh rendah terhadap profesionalisme guru dan peningkatan mutu pembelajaran (Koswara, dkk. 2009). Kondisi ini memerlukan adanya pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Diperlukan langkah-langkah praktis yang mampu menyentuh seluruh elemen guru dan mudah diaplikasikan oleh guru dimana pun guru tersebut berada. Terkait dengan berbagai usaha pemberdayaan guru yang dilakukan oleh pemerintah, pada dasarnya ada satu prinsip kunci keberhasilan pemberdayaan guru. Menurut Murray (2010) pengembangan profesional guru yang efektif rahasianya adalah pemberdayaan diri sendiri (*self-empowerment*). Artinya agar profesionalitas guru dapat berkembang secara efektif, maka guru tersebut dituntut untuk mampu memberdayakan dirinya sendiri tanpa harus menunggu peraturan-peraturan yang turun dari pemegang kebijakan sehingga peraturan-peraturan tersebut memaksa guru untuk mengikuti program-program yang diberikan. Pemberdayaan diri sendiri inilah sikap dan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam rangka mengembangkan diri mereka menuju kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi. Tulisan ini mencoba menjabarkan langkah-langkah praktis yang dapat dilakukan oleh guru dalam rangka pemberdayaan diri sendiri (*self-empowerment*) tersebut.

PEMBAHASAN

KONSEP PENGAJARAN REFLEKTIF (*REFLECTIVE TEACHING*)

Ada banyak sekali definisi tentang pengajaran reflektif (*reflective teaching*) yang menjadi konsep dasar *teachers' self-empowerment* (pemberdayaan diri sendiri oleh guru). Para ahli mendefinisikan pengajaran reflektif sebagai kegiatan individu dan ada pula yang menjelaskan bahwa pengajaran reflektif adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok guru yang memiliki kesamaan pemikiran. Richards dan Farrel (2005) mengatakan banyak peneliti yang percaya bahwa guru bisa belajar banyak hal tentang kegiatan belajar mengajar yang mereka laksanakan dengan cara memeriksa kembali cara mereka mengajar, mengajukan pertanyaan, dan menjawab pertanyaan terkait kegiatan belajar mengajar yang mereka laksanakan tersebut. Hal ini senada dengan Murray (2010) yang mengungkapkan bahwa pengajaran reflektif adalah fondasi utama untuk pengembangan guru yang berkelanjutan. Melalui pengajaran reflektif, guru memiliki kesempatan untuk menganalisa

proses belajar mengajar yang telah mereka laksanakan, baik itu saat merencanakan maupun saat melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Zeichner dan Liston (1996) ada empat karakteristik guru yang melaksanakan pengajaran reflektif yaitu (1) mampu mengidentifikasi, menganalisa, dan berusaha menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam kelas, (2) menyadari dan menggali lebih dalam tentang caranya mengajar, (3) menyadari budaya institusi dan konteks dimana mereka mengajar, dan (4) bertanggung jawab akan pengembangan diri pribadi mereka.

Refleksi pengajaran bisa membantu guru mengembangkan kesadaran yang lebih besar tentang bagaimana seharusnya mereka mengajar. Farrel (1998) mengatakan bahwa pengajaran reflektif membantu guru untuk tidak monoton dalam mengajar. Pendapat Farrel dapat diartikan bahwa guru yang tidak melakukan refleksi pengajaran yang mereka laksanakan akan cenderung monoton saat mengajar di dalam kelas. Dan ini tentu membosankan tidak hanya bagi peserta didik, melainkan juga bagi guru itu sendiri.

Guru juga akan mendapatkan banyak manfaat jika mereka berbagi dengan guru lain tentang hasil refleksi pengajaran yang mereka laksanakan. Dengan adanya tukar pikiran antar guru akan menghasilkan pengembangan wawasan yang baik tentang pengajaran. Selain itu, kegiatan ini juga akan berdampak pada meningkatnya kepercayaan diri guru sehingga akan memberdayakan mereka dalam menemukan solusi terhadap tantangan yang mereka hadapi saat melaksanakan proses belajar mengajar. Terkait hal ini, Murray (2010) mengungkapkan bahwa dalam diskusi antar guru ini maka hal yang terpenting adalah sikap saling menilai namun tidak berusaha mengadili dengan mengatakan cara guru yang satu atau lainnya buruk dan lain sebagainya. Melainkan penilaian dari guru lain seharusnya adalah penilaian positif yang mendukung perkembangan guru tersebut ke depannya.

ENAM LANGKAH PRAKTIS PEMBERDAYAAN GURU

Terkait dengan urgensi pemberdayaan guru guna meningkatkan kinerja guru yang kemudian bermuara pada meningkatnya kualitas hasil belajar siswa, menurut Murray (2010) paling tidak ada enam langkah yang dapat dilakukan oleh guru untuk pengembangan dirinya. Berikut uraian keenam langkah praktis yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan pemberdayaan diri guru tersebut.

Menulis Jurnal Mengajar

Menuliskan observasi dan pemikiran tentang pengajaran guru adalah salah satu cara untuk memperoleh gambaran jelas tentang bagaimana seorang guru mengajar di dalam kelas. Kegiatan ini juga bermanfaat untuk melihat apa yang terjadi di dalam kelas selama guru mengajar. Dengan menulis jurnal mengajar, guru mampu memeriksa dengan rinci kenapa sebuah pembelajaran dengan materi tertentu di kelas ada yang sukses dan ada yang tidak. Bailey, Curtis, dan Nunan (2011) menjelaskan bahwa proses seperti ini, menggambarkan bagaimana proses belajar mengajar di dalam kelas berlangsung, lalu membuat beberapa pertanyaan, dan merumuskan hipotesis bisa mengungkap aspek-aspek pengajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan pengembangan profesional guru.

Ada banyak cara yang bisa dilakukan untuk menulis jurnal mengajar. Beberapa guru memilih untuk menulis jurnal mengajar secara informal sehingga berbentuk semacam diari mengajar. Di dalam diari mengajar tersebut, guru menulis tentang kegiatan yang berlangsung di dalam kelas, interaksi yang terjadi antara siswa dan guru, dan perasaan guru itu sendiri tentang materi ajar tertentu- seberapa sukses pengajaran materi pada hari itu, dan faktor apa yang menyebabkan materi ajar tersebut sukses diajarkan kepada peserta didik, atau sebaliknya, materi ajar apa yang sulit dicerna oleh siswa, dan apa yang menyebabkan siswa sulit memahami materi ajar tersebut sehingga ke depannya di pertemuan berikutnya guru akan menggunakan pendekatan atau teknik mengajar yang berbeda dari sebelumnya.

Untuk terbiasa menulis jurnal mengajar akan membutuhkan sedikit waktu. Pada awalnya akan sulit bagi guru tapi kalau guru terus menerus menulis jurnal mengajar, pada akhirnya akan terbiasa juga. Melalui jurnal mengajar ini nantinya, guru akan menemukan pola yang tidak hanya di jurnal mengajar tapi juga pola mengajar yang mereka laksanakan di dalam kelas. Menuliskan pertanyaan-pertanyaan dan ide-ide yang perlu dipikirkan ke depannya akan mengarahkan fokus guru untuk tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai. Misalnya guru mengalami kesulitan manajemen kelas. Hal ini akan mengarahkan guru pada pencarian solusi bagaimana melakukan manajemen kelas yang baik. Di sisi lain, jurnal mengajar juga akan membantu guru untuk memikirkan lagi seperti apa seharusnya interaksi yang terjadi di dalam kelas yang kemudian mengarahkan guru tersebut mengganti teknik mengajar sebelumnya yang telah dilaksanakan. Melalui penulisan jurnal guru akan menjadi lebih menyadari gaya mengajar yang mereka laksanakan dan akan mampu

menginterpretasikan tindakan yang diambil sehingga pembelajaran di kelas akan lebih terarah dan bermakna untuk mencapai keberhasilan belajar siswa.

Diskusi Jurnal Mengajar

Manfaat menulis jurnal mengajar akan lebih meningkat ketika guru melakukan diskusi mengenai jurnal mengajar mereka dengan guru lainnya. Stacy (2013) mengungkapkan bahwa melalui diskusi antar guru, guru akan memiliki kesempatan untuk berbagi keahlian mereka masing-masing, mengembangkan teknik mengajar, dan menilai bagaimana teknik mengajar mereka bisa meningkatkan pembelajaran siswa. Selain itu, kegiatan ini juga akan memberi kesempatan pada guru untuk mengambil solusi yang telah dilakukan oleh guru lain untuk diterapkan di kelasnya nanti. Terkait hal ini pula, guru juga berkesempatan untuk saling bertanya dan saling memberi saran mengenai permasalahan yang mereka hadapi dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Diskusi jurnal mengajar ini juga akan sangat membantu para guru muda yang masih sangat kurang akan pengalaman mengajar. Dengan diskusi jurnal bersama guru yang sudah lebih dulu berpengalaman, ini akan membantu guru baru memperoleh wawasan tentang cara mengajar sehingga akan mampu meningkatkan kualitas mereka dalam mengajar. Dalam diskusi jurnal mengajar ini, guru boleh mengomentari jurnal mengajar guru lainnya dengan syarat komentar yang diberikan haruslah komentar yang mendukung, bukan komentar menjatuhkan.

Menganalisa Kejadian Penting saat Mengajar

Kejadian yang tidak diharapkan dan terjadi di dalam kelas perlu dianalisa. Guru perlu menuliskan bagaimana kejadian itu bisa terjadi, kenapa bisa terjadi, dan bagaimana kejadian tersebut akan mempengaruhi pembelajaran dan interaksi belajar mengajar ke depannya. Kejadian yang penting di dalam kelas bisa bersifat positif dan bisa pula bersifat negatif. Tapi, apa yang membuatnya penting adalah karena kejadian tertentu tersebut membuat guru memikirkan sejenak, lalu melakukan refleksi terhadap cara mereka mengajar (Richards and Farrel, 2005). Kejadian yang negatif misalnya siswa meninggalkan kelas permisi ke toilet tapi tidak kembali lagi ke dalam kelas sampai pelajaran usai atau siswa tiba-tiba mengamuk di dalam kelas kemudian pergi meninggalkan kelas di tengah-tengah pelajaran sedang berlangsung. Kejadian positif misalnya siswa dengan lancar dan tuntas menjawab soal-soal latihan yang diberikan oleh guru. Dengan menganalisa kejadian

penting seperti ini mampu membantu guru untuk memutuskan bagaimana memodifikasi sikap dan cara mereka mengajar, yang berarti mampu meningkatkan kemampuan mengajar guru yang bersangkutan jika kembali menemukan kejadian yang sama di masa mendatang.

Kejadian siswa yang permissi ke toilet lalu tidak kembali lagi ke kelas sampai pelajaran usai, jika guru tidak menganalisa dan kemudian berusaha menemukan cara mengatasi persoalan tersebut, maka ke depannya jika hal tersebut terjadi lagi, tidak akan ada perubahan yang signifikan. Guru akan membiarkan dan siswa tidak mengikuti proses pembelajaran yang berakibat pada menurunnya atau bahkan rendahnya hasil belajar siswa. Namun jika guru melakukan analisa, dan mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi, maka saat menemukan kejadian yang sama di masa mendatang guru mampu mengambil tindakan positif yang dapat meningkatkan partisipasi dan hasil belajar siswa.

Kolaborasi Teman Sejawat

Kegiatan ini bisa dilakukan dengan *peer-mentoring* (mengajari sesama guru) dan *peer-coaching* (melatih sesama guru). Kedua kegiatan ini mampu meningkatkan aspek pengajaran yang dilakukan guru. Untuk *peer-mentoring*, guru baru dipasangkan dengan guru yang sudah berpengalaman. Tujuan dari *peer-mentoring* ini adalah untuk memperkuat kemampuan mengajar guru baru (Yanoshak, 2007). Walaupun ada guru yang lebih berkemampuan dan lebih berpengetahuan dari guru yang lainnya, mentoring tidak bermaksud digunakan untuk mengkritik atau mengevaluasi, tapi lebih kepada berbagi pengetahuan dan pengalaman tentang bagaimana mengajar. Di Tiongkok, kegiatan *peer-mentoring* ini wajib untuk setiap guru baru selama satu tahun pertama mengajar di sekolah untuk memastikan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tersebut (Sparks, 2013).

Chisman dan Crandall (2007) menjelaskan bagaimana cara melaksanakan *peer-mentoring*. Guru baru dipasangkan dengan guru yang sudah berpengalaman. Lalu, guru baru masuk ke kelas guru yang sudah berpengalaman untuk melihat bagaimana guru yang sudah berpengalaman tersebut mengajar. Setelah itu, kedua guru tersebut dapat melakukan diskusi atau tanya jawab.

Peer-coaching hanya sedikit berbeda dengan *peer-mentoring*. *Peer-coaching* lebih kepada pelatihan sesama guru yang setingkat. Bisa antara guru baru dengan guru baru, bisa juga antara guru yang sudah berpengalaman dengan guru yang sudah berpengalaman. *Peer-coaching* terbukti mampu mengasah kemampuan mengajar guru (Galbraith dan

Anstrom, 1995). Guru-guru yang memutuskan untuk melakukan *peer-coaching* dapat melakukan peran menjadi *coach* (pelatih) secara bergantian. Guru yang bertindak sebagai *coach* melakukan observasi terhadap cara mengajar guru lainnya kemudian bersama-sama mendiskusikan materi dan bagaimana merevisi materi dan cara mengajar sehingga keefektifan proses belajar mengajar di dalam kelas meningkat.

Membentuk Kelompok Belajar Guru

Kelompok belajar guru hampir mirip dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Hanya saja kelompok belajar guru bersifat lebih informal dengan cakupan lebih kecil dibandingkan dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kelompok belajar guru adalah sebuah kelompok dimana guru bertemu secara teratur untuk mendiskusikan persoalan-persoalan terkait pembelajaran dan cara mereka mengajar. Selain itu, melalui kolaborasi guru ini dengan cara belajar kelompok akan mampu membongkar persoalan-persoalan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan di sekolah (Furtrell, 1994). Jumlah anggota kelompok belajar guru bisa berjumlah tiga sampai lima belas orang. Pertemuannya terstruktur dan selalu ada materi tertentu yang ditetapkan untuk dibahas. Setiap anggota kelompok belajar memiliki giliran menjadi fasilitator materi. Tidak ada guru yang “ahli” dalam kelompok belajar ini. Semuanya berstatus sama. Tujuan dari kelompok belajar guru ini adalah untuk mempelajari bersama-sama aspek-aspek spesifik tentang strategi mengajar dan prakteknya di dalam kelas. Antara pertemuan yang satu dengan pertemuan selanjutnya, guru memperoleh materi untuk dibaca yang kemudian di diskusikan di pertemuan yang telah ditentukan. Selain itu, guru juga bisa mendiskusikan tentang bagaimana menulis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan strategi belajar yang menjadi minat siswa. Kebanyakan guru yang mengikuti kelompok belajar guru merasakan kegiatan ini sebagai kegiatan yang berdampak positif. Guru pada dasarnya suka belajar dengan cara berinteraksi antara guru yang satu dengan guru yang lainnya.

Mengikuti Lokakarya dan Konferensi

Lokakarya adalah kegiatan yang kebanyakan guru pernah mengikutinya. Tujuan dari lokakarya adalah untuk menyediakan kesempatan bagi guru untuk mempelajari lebih jauh tentang pengajaran dan pembelajaran dalam rentang waktu tertentu. Richards and Farrel (2005) mengemukakan bahwa dalam lokakarya, guru memperoleh kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan langsung sebuah topik yang sedang dipaparkan dan

kemudian memikirkan bagaimana menggunakan atau mengadaptasi topik tersebut ke dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Sparks (2013) menyebutkan di Singapura, guru diwajibkan mengikuti kegiatan pemberdayaan diri sebanyak seratus jam setiap tahunnya. Kegiatan pengembangan diri tersebut mencakup pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan Penelitian Tindakan Kelas (*Action Research*) yang salah satu caranya adalah dengan mengikuti lokakarya dan konferensi.

Ikut serta dalam konferensi adalah cara yang cerdas untuk guru guna memperoleh rasa percaya diri dan mengaktualisasikan keahlian mereka. Untuk guru yang belum pernah memberi persentasi di sebuah konferensi, maka sebaiknya mulai dengan menghadiri konferensi tingkat lokal di daerahnya terlebih dahulu. Setelah merasa cukup kemudian mengikuti konferensi yang lebih besar. Mengikuti konferensi bermanfaat sekali untuk guru karena kegiatan tersebut (1) memotivasi guru untuk mencoba teknik baru dan menemukan solusi atas masalah yang berulang kali terjadi di dalam kelas, (2) menyediakan informasi dan strategi untuk menciptakan kebijakan baru yang mungkin bisa diambil untuk diterapkan di sekolah, (3) mengembangkan komunikasi profesional dengan guru-guru lainnya, dan (4) mampu memberdayakan guru menjadi pemimpin karena setelah konferensi, guru akan kembali ke sekolah dengan ide-ide baru yang bisa dibagi dengan guru-guru lainnya di sekolah (Murray, 2010).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan profesionalisme guru yang efektif adalah melalui *self-empowerment* (pemberdayaan diri sendiri). Untuk itu diperlukan kesadaran yang tinggi pada setiap individu guru bahwa pengembangan diri adalah kebutuhan. Guna mencapai pengembangan diri guru tersebut dibutuhkan upaya pemberdayaan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas mengajar dan kualitas hasil belajar siswa. Bailey, Curtis, dan Nunan (2001) mengatakan bahwa melalui pemberdayaan diri, guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mereka akan mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar yang mereka hadapi di sekolah.

Guru menghadapi berbagai persoalan dan tantangan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. Terkait hal itu, guru tidak memiliki pilihan selain meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang guru. Pengembangan diri yang berkelanjutan adalah solusi untuk mengurangi dan meredakan permasalahan yang dihadapi

oleh guru seperti kurangnya kemampuan dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, manajemen kelas, teknik mengajar, dan isu-isu lainnya yang terkait dengan peningkatan kualitas belajar mengajar di dalam kelas.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya pemberdayaan guru seperti tugas lanjut studi dan Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG). Namun disamping itu dibutuhkan juga upaya pemberdayaan guru melalui langkah-langkah praktis yang mudah dilaksanakan guna pengembangan diri guru yang berkelanjutan diantaranya adalah dengan (1) menulis jurnal mengajar, (2) diskusi jurnal mengajar, (3) menganalisa kejadian penting saat mengajar, (4) kolaborasi teman sejawat, (5) membentuk kelompok belajar guru, dan (6) mengikuti pelatihan dan konferensi.

Saran

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi kepribadian atau kompetensi personal dimana dalam hal ini guru diharapkan mampu terus berkembang, memberdayakan dirinya sendiri demi meningkatkan kompetensi ini. Disaat guru memiliki kompetensi yang lebih tinggi, disaat itu pula guru tersebut akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru. Justru dengan tidak berkembang akan mengakibatkan guru bosan dalam mengajar dan lain sebagainya. Selain mengikuti program-program pemberdayaan guru yang dilaksanakan oleh pemerintah, guru sebaiknya juga mandiri melalui program pemberdayaan diri sendiri yang akan membantu meningkatkan kapasitas diri guru dan performa guru sehingga pada akhirnya akan berpengaruh besar terhadap meningkatnya hasil belajar siswa.

Peran kepala sekolah sangat diperlukan dalam hal ini. Sangat disarankan kepada kepala sekolah untuk memberikan sosialisasi tentang *teachers' self-empowerment* kepada guru sehingga guru lebih akrab dan lebih bisa memberdayakan diri sendiri demi peningkatan hasil belajar di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Arif. 2012. *Teacher Exchange, Solusi Perbaikan Kualitas Guru*, (Online), (<http://arifabiw.blogspot.co.id/2012/10/teacher-exchange-solusi-perbaikan> 8361.html), diakses Tanggal 23 Februari 2016.
- Bailey, K., A. Curtis, and D. Nunan. 2001. *Pursuing professional development: The self as source*. Ontario, Canada: Heinle and Heinle.

- Bolin, F. S. (1989). Empowering Leadership. *Teachers College Record*, 91, (81-96).
- Chisman, F. P., and J. A. Crandall. 2007. *Passing the torch: Strategies for innovation in community college ESL*. New York: Council for Advancement of Adult Literacy.
- Desimone, L. (2011). Outcomes: Content-focused learning improves teacher practice and student results. *Journal of Staff Development*, 32 (4), 63-68.
- Farrel, T. 1998. Reflective teaching: The principles and practices. *English Teaching Forum* 36 (4): 10-17.
- Furtrell, M. H. (1994). Empowering teachers as learners and leaders. In D. R. Walling (Ed.), *Teachers as leaders: Perspectives on the professional development of teachers* (119-136). Bloomington, IN: Phi Delta Kappan Educational Foundation.
- Galbraith, P., and K. Anstrom. 1995. Peer coaching: An effective staff development model for educators of linguistically and culturally diverse students. *Directions in language and education*. (Online), (http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/14/7a/74.pdf), diakses Tanggal 20 Februari 2016.
- Koswara, D. D., Suryana, A., & Triatna, C. 2009. Studi Dampak Program Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Mutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3 (1), (Online), (<http://upi.edu.com>), diakses Tanggal 23 Februari 2016.
- McGraw, J. (1992). The Road to Empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16 (3), 16-19.
- Murray, A. 2010. Empowering Teachers through Professional Development. *English Teaching Forum*. 1 (Online), (http://americanenglish.state.gov/files/ae/resource_files/10-48-1-b.pdf), diakses Tanggal 21 Februari 2016.
- Richards, J., and T. Farrell. 2005. *Professional development for language teachers: Strategies for teacher learning*. New York: Cambridge University Press.
- Simon, R. (1987). Empowerment as a Pedagogy of Possibility. *Language Arts* 64, 370-382.
- Sparks, S. 2013. *Empowering Teachers: success for learners*, (Online), (<http://www.acme-uk.org/media/19381/etsflfullreport2014.pdf>), diakses Tanggal 20 Februari 2016.
- Stacy, M. 2013. Teacher-led Professional Development: Empowering Teachers as Self-advocates. *The Georgia Social Studies Journal*. 3 (1): 40-49.
- Subroto, T.W. 2012. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kinerjanya dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar di Kota Surabaya. *Teori dan Penelitian Pendidikan Dasar*, (Online), 1 (1): 1-18, (<http://ejournal.unesa.ac.id/>

- jurnal/jurnal_pendas/abstrak/6041/analisis-pengaruh-pemberdayaan-guru-terhadap-kinerjanya-dalam-meningkatkan-kualitas-pendidikan-di-sekolah-dasar-kota-surabaya), diakses Tanggal 19 Februari 2016.
- Sudrajat, A. 2008. Pemberdayaan Guru.(Online), (<https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/25/pemberdayaan-guru/>), diakses Tanggal 20 Februari 2016.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Online),(<http://sindiker.dikti.go.id/dok/UU/UU20-2003-Sisdiknas.pdf>), diakses Tanggal 23 Februari 2016.
- Yanoshak, S. 2007. Peer mentoring works – for mentors, partners, and programs. Pennsylvania Department of Education, Bureau of Adult Basic and Literacy Education (ABLE). (Online), (<http://www.pde.state.pa.us/able/lib/able/fieldnotes07/fn07mentoring.pdf>), diakses Tanggal 20 Februari 2016.
- Zeichner, K., and D. Liston. 1996. *Reflective teaching: An Introduction*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.