

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan manusia, pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya melalui proses pembelajaran dan cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya serta menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air. Pengertian pendidikan itu sendiri yang tercantum dalam Undang-Undang No.20 pasal 3 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berbunyi :

Pendidikan nasional merupakan fungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya suatu potensi agar dapat menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab<sup>1</sup>.

Pendidikan disekolah adalah salah satu bentuk pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk mendukung usahanya mencerdaskan bangsa. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengetahui

---

<sup>1</sup> Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Undang Undang guru dan dosen ( Jakarta : Visimedia, 2007 ), h.5.

belajar menggali potensi siswa yang ada untuk dikembangkan menjadi individu yang dapat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun juga bagi orang disekelilingnya.

Bedasarkan tujuan serta fungsi dari tujuan pendidikan nasional, maka kita dapat melihat dengan jelas bahwa penyelenggaraan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan yang ada harus diselenggarakan dengan baik dan sistematis agar tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai. Siswa sebagai peserta didik adalah salah satu bagian dari tercapainya tujuan pendidikan atau tidak, ini dapat ditentukan dari kualitas lulusan atau output yang dihasilkan oleh proses pendidikan di sekolah. Demi terciptanya siswa yang berkualitas dibutuhkan suatu tenaga pendidik yang baik.

Oleh sebab itu lazimnya sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memiliki tenaga pendidik yang baik dan berkompeten yang mampu mengadakan suatu proses belajar mengajar yang berkualitas, dalam hal ini demi meningkatnya pembelajaran yang dilakukan tentu guru sebagai tenaga pendidik harus bisa terus meningkatkan kualitas diri. Seiring dengan dinamika pembelajaran yang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman dan peradaban, guru memang bukan menjadi satu-satunya sumber belajar.

Di tengah kemajuan teknologi pada abad gelombang informasi seperti saat ini, peserta didik bisa memperoleh asupan ilmu dari berbagai

sarana dan media. Kini, peserta didik dengan mudah mengakses berbagai informasi mutakhir yang terkait dengan dunia keilmuan di dunia maya. Hanya dengan berhadapan dengan layar monitor yang terhubung secara online dengan jaringan internet, peserta didik dapat menjelajahi lautan informasi keilmuan (nyaris) tanpa batas.

Dalam konteks demikian, guru pun diharapkan juga tidak ketinggalan informasi dengan murid-muridnya. Sungguh celaka apabila guru yang menjadi salah satu sumber belajar bagi siswa didik, penguasaan informasinya justru “disalip” oleh murid-muridnya. Ini artinya, dalam situasi dan kondisi apapun, guru jelas masih sangat membutuhkan kewibawaan. Salah satu cara yang paling tepat untuk menegakkan wibawa guru adalah penguasaan substansi materi keilmuan sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar mensosialisasikan sikap keguruan yang diperlukannya. Seorang yang berpribadi khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya.

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh sebab itu,

profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 pasal 1 ayat 1 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berbunyi: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah<sup>2</sup>.

Konsekuensi dari guru sebagai profesi adalah melaksanakan pengembangan keprofesionalan guru berkelanjutan sejak menjadi guru pemula sampai menjadi Guru Utama. Untuk maksud tersebut, pemerintah telah memberlakukan Permendiknas Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi bagi Guru Pemula. Guru adalah salah faktor penting yang menentukan mutu proses dan hasil pembelajaran karena ia langsung berhadapan dengan siswa di dalam kelas. Peningkatan mutu guru perlu ditingkatkan secara berkelanjutan sejak menjadi guru pemula sampai menjadi Guru Utama. Untuk meningkatkan mutu guru pemula, pemerintah telah memberlakukan Permendiknas Nomor 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi bagi Guru Pemula.

Induksi bagi guru SMP pemula merupakan sesuatu yang baru dalam sistem pendidikan di Indonesia. Walaupun Indonesia merupakan

---

<sup>2</sup> A. Zainal, Elham Rohmanto, membangun profesionalisme guru dan pengawas sekolah ( Bandung : Yrama Widya, 2007 )

salah satu negara di Asia Pasifik. Namun, Indonesia belum melaksanakan induksi guru sampai saat ini. Untuk meningkatkan mutu guru SMP di Indonesia, maka induksi bagi guru SMP pemula perlu dilaksanakan.

Program induksi adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik penyelesaian berbagai masalah /menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran bagi guru pemula di tempat tugasnya. Induksi merupakan suatu kegiatan yang memberi kesempatan kepada guru pemula untuk dapat memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dengan bimbingan dari pembimbing. Selama masa induksi, guru SMP pemula bersama pembimbing melakukan diskusi dan perbaikan terhadap rencana dan proses pembelajaran. Pada akhir masa induksi, guru SMP pemula akan dinilai oleh pembimbingnya. Dari hasil penilaian, dapat digunakan sebagai pedoman pengembangan karir selanjutnya. Guru pemula perlu dibimbing oleh pembimbing yang profesional agar mereka menjadi guru yang profesional. Pembimbing terdiri atas kepala sekolah, Pengawas sekolah, dan guru pembimbing. Untuk mendapatkan pembimbing yang profesional, maka perlu diadakan bimbingan teknik (bimtek) calon pembimbing induksi bagi guru pemula.

Menyoroti hal di atas ada sebuah sekolah yang bisa dijadikan acuan dimana sekolah tersebut merupakan sekolah yang melaksanakan program induksi guru pemula yang telah berjalan selama satu tahun, yaitu SMPN 35 Jakarta dimana sekolah ini telah mendaftarkan 15 guru di

berbagai bidang mata pelajaran selama satu tahun dan mendapatkan tingkat penilaian lulus 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah ini dapat mengadakan dan melaksanakan program induksi guru pemula dengan baik, dan dengan adanya kontribusi yang terus dipertahankan oleh seluruh pihak sekolah khususnya oleh kepala sekolah. Hal ini menandakan adanya perencanaan dan pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula secara baik, dimana perencanaannya dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan tidak berhenti pada satu titik.

Peneliti akan menyoroti implementasi program induksi guru pemula dalam peningkatan kompetensi guru yang dalam hal ini perencanaan dan pelaksanaan sekolah sehingga mampu berkontribusi dalam peningkatan kompetensi guru sehingga memberi dampak positif terhadap proses belajar mengajar pada peserta didik. Melalui proses pembimbingan selama mengikuti program induksi, diharapkan sejak awal para guru sudah mampu membiasakan diri bekerja secara profesional. Hasil selama mengikuti program induksi tentu akan menjadi bekal penting bagi guru yang bersangkutan dalam menekuni pekerjaannya pada masa-masa selanjutnya, yakni menjadi seorang guru yang profesional.

Hal yang perlu digaris bawahi, bahwa selama program induksi berlangsung, jangan sampai muncul praktik perpeloncoan, baik yang dilakukan oleh pembimbing atau warga sekolah lainnya. Program induksi justru dimaksudkan untuk melindungi para guru pemula dari berbagai

praktik perpeloncoan yang dapat merusak mental guru pemula. Selama ini, meski tidak secara terbuka, tampaknya praktik perpeloncoan terhadap para anggota (guru dan siswa) baru di sekolah kadang masih mewarnai pendidikan kita. Misalnya, diisolasi dari kelompok atau malah dibombardir dengan tugas-tugas tambahan yang sangat membebani dan di luar kewajaran. Oleh karena itu, pelaksanaan program induksi para guru pemula harus diawasi dengan baik agar guru pemula menjadi guru yang matang dan profesional serta siap menggantikan para seniornya untuk melahirkan generasi baru yang hebat khususnya di SMPN 35 Jakarta.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “Implementasi Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di SMPN 35 Jakarta”.

## **B. Fokus dan Subfokus**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam hal ini penulis memfokuskan penelitian kepada Implementasi Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di SMPN 35 Jakarta, dengan subfokus dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta peran serta Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru pembimbing dalam Program Induksi.

### **C. Pertanyaan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka ada beberapa pertanyaan yang akan dikaji pada saat penelitian. Adapun pertanyaan penelitian antara lain:

1. Bagaimana perencanaan Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta?
3. Bagaimana peran Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru pembimbing dari Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta?

### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan :

1. Perencanaan Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta.
2. Pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta.
3. Peran Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru pembimbing dari Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta.

## **E. Manfaat penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai program induksi guru pemula.
- b) Bahan rujukan untuk mengetahui program induksi guru pemula di sekolah.
- c) Dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lain khususnya bidang manajemen pendidikan.

### 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti, untuk menambah ilmu mengenai program induksi guru pemula di lembaga pendidikan yang bermaksud untuk meningkatkan kompetensi guru.
- b) Bagi sekolah yang diteliti sebagai bahan masukan bagi khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.
- c) Bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan kajian tentang kependidikan.
- d) Bagi perpustakaan, sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk membuka wawasan berfikir.

- e) Bagi pembaca, sebagai sumber untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan visioner kepala sekolah di dalam pendidikan.
- f) Bagi Fakultas Ilmu Pendidikan, sebagai tambahan referensi skripsi yang telah ada.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Program Induksi

Membahas tentang program induksi, tidak lepas dari pemahaman tentang program itu sendiri. Menurut Arikunto pengertian program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan maka program merupakan sebuah sistem, yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan bukan hanya satu kali tetapi berkesinambungan dan harus melibatkan sekelompok orang<sup>3</sup>. Pengertian program dalam kamus bahasa inggris online adalah *a series of steps to be carried out or goals to be accomplished*<sup>4</sup>, yaitu program adalah serangkaian langkah yang harus dilakukan atau tujuan yang harus dicapai.

Secara umum “program” dapat diartikan sebagai “rencana”. Misalnya seorang siswa ditanya oleh guru, apa programnya sesudah lulus dalam menyelesaikan pendidikan di sekolah yang diikuti, maka arti “program” dalam kalimat tersebut adalah rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus. Apabila program ini dikaitkan langsung dengan evaluasi program maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau

---

<sup>3</sup> Arikunto, Suharsimi, Evaluasi program pendidikan: pedoman teoretis praktis bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h.4

<sup>4</sup> Kamus bahasa inggris, arti program, <http://www.thefreedictionary.com/program> diunduh pada tanggal 12 maret 2013 pukul 15.06

implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang. Ada tiga pengertian penting dan perlu ditekankan dalam menentukan program, yaitu: (1) realisasi atau implementasi suatu kebijakan, (2) terjadi dalam waktu relatif lama-bukan kegiatan tunggal tetapi jamak berkesinambungan, dan (3) terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

### **1. Pengertian Induksi dan Orientasi**

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Walaupun organisasi mempunyai sumber daya yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan,

antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di daya gunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Gratton dalam Subekhi dan Jauhar menyatakan 4 proposisi dasar yang ada kaitannya dengan organisasi yaitu:

- a. *There are fundamental differences between people as an asset and the traditional asset of finance or technology.* (terdapat perbedaan yang mendasar antara orang sebagai aset tradisional dari keuangan atau teknologi).
- b. *An understanding of these fundamental differences creates as a whole new way of thinking and working in organization, a shift in mind set.* (memahami perbedaan yang mendasar akan menciptakan pandangan baru secara menyeluruh mengenai pemikiran dan pekerjaan dalam organisasi, yaitu suatu pergeseran pola pikir).
- c. *Business strategies can only be realized through people.* (strategi usaha hanya dapat dilaksanakan dengan menggunakan manusia).
- d. *Creating a strategic approach to people necessitates a strong dialogue across the organization.* (menciptakan pendekatan strategi dengan mengutamakan manusia suatu dialog yang kuat dalam organisasi<sup>5</sup>).

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, suatu organisasi melakukan mekanisme pengelolaan dalam hal upaya pencapaian tujuan organisasi, Dimulai dari tahap perencanaan sdm,

---

<sup>5</sup> Subekhi, Jauhar, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2012) ,h.10

rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, hubungan karyawan, hingga evaluasi kinerja. Melihat fakta diatas, Program Induksi Guru Pemula atau PIGP termasuk dalam konsep pelatihan dan pengembangan yang diadakan suatu organisasi untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat segera menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya kerja di tempat ia bekerja.

Pengertian induksi menurut KBBI adalah metode pemikiran yang bertolak dari kaidah atau suatu hal-hal yang khusus untuk menentukan hukum atau kaidah yang umum, maupun sebaliknya<sup>6</sup>. Menurut Serpell dan Bozeman induksi adalah *induction as the "entry and planned support of new teachers"*<sup>7</sup>, yaitu dapat diartikan bahwa induksi merupakan awalan dan bantuan yang terencana bagi guru pemula.

Selanjutnya menurut Hasibuan, induksi merupakan kegiatan untuk mengubah perilaku karyawan baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan atau lembaga<sup>8</sup>. Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung karyawan yang bersangkutan sehingga karyawan baru menyadari bahwa dia harus menaati

---

<sup>6</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia / Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, ed. 3 –cet. 4 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)

<sup>7</sup> Serpell, Z., & Bozeman, L. A. *Beginning teacher induction: A report on beginning teacher effectiveness and retention*. Washington, DC: National Partnership for Excellence and Accountability in Teaching. (ERIC Document Reproduction Service No. ED448153, 1999 ),p.165

<sup>8</sup> Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h.64

peraturan-peraturan perusahaan atau lembaga dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Sedangkan pengertian induksi yang dicantumkan dalam Permendiknas No.27 tahun 2010 adalah:

Program induksi bagi guru pemula yang selanjutnya disebut program induksi adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling bagi guru pemula pada sekolah/madrasah di tempat tugasnya<sup>9</sup>.

Dari berbagai pengertian di atas dapat diketahui bahwa program induksi merupakan kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling bagi guru pemula pada sekolah/madrasah di tempat tugasnya.

Setelah kita mengetahui pengertian dari induksi maka selanjutnya kita harus lebih memahami dari orientasi itu sendiri.

Pengertian Orientasi menurut Nawawi antara lain :

Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan iklim suatu organisasi. Orientasi itu dianalogkan dengan kegiatan sosialisasi, sebagai langkah ketiga dari penerimaan calon tenaga kerja (rekrutment, seleksi, orientasi). Oleh karena itu orientasi diartikan juga sebagai proses memperkenalkan pekerja baru mengenai keseluruhan organisasi atau unit kerja, sebagai tempat yang bersangkutan akan bekerja”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Permendiknas No.27 tahun 2010 Tentang program Induksi Guru Pemula, pasal 1

<sup>10</sup> Nawawi, Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001), h.208

Orientasi bukan kegiatan yang yang dilakukan berupa kunjungan secara cepat dan selintas ke unit-unit kerja. Di samping itu juga bukan sekedar berbentuk pemberian penjelasan singkat mengenai perencanaan perusahaan dalam melaksanakan bisnis, Orientasi merupakan usaha membantu pekerja baru yang mengalami shok kebudayaan atau kejutan kebudayaan, karena memasuki budaya baru dalam kehidupan sebagai pekerja di dunia kerja yang kompetitif, dan berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Kejutan budaya ini terutama sekali dapat terjadi dan dialami oleh tenaga kerja baru yang belum lama dinyatakan lulus dari SLTA atau Perguruan Tinggi. Kondisi atau lingkungan kerja baru tidak mudah diadaptasi oleh oleh para pekerja baru, ibarat seorang pindah untuk menetap di negara yang asing, sehingga memerlukan proses orientasi.

Sedangkan menurut Hasibuan, orientasi merupakan perkenalan bagi setiap karyawan baru yang harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi karyawan yang akan bekerja sama dengan karyawan lain pada perusahaan atau lembaga tersebut<sup>11</sup>. Dengan orientasi dapat diatasi keragu-raguan, kecanggungan, dan timbul rasa percaya diri karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaannya. Orientasi

---

<sup>11</sup> Hasibuan, *op.cit*, h.64

dapat dilakukan oleh manajer personalia atau atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Hal-hal yang akan diperkenalkan adalah sejarah perusahaan atau lembaga, struktur organisasi, kesejahteraan karyawan, peraturan-peraturan dalam perusahaan atau lembaga, hak dan kewajiban karyawan, dan karyawan lama beserta kedudukannya dalam perusahaan atau lembaga.

## **2. Fungsi dan Tujuan Induksi dan Orientasi**

Dalam orientasi dan proses induksi yang dijalani oleh karyawan baru tentu diharapkan memberikan dampak positif terhadap kinerja maupun kenyamanan dari karyawan baru dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Fungsi dari orientasi antara lain :

- a. Mengurangi perasaan diasingkan, kecemasan, dan kebingungan pegawai.
- b. Dalam waktu yang singkat dapat merasa menjadi bagian dari organisasi.
- c. Hasil lain untuk pegawai yang baru diorientasikan adalah
  - 1) Cukup baik.
  - 2) Tingkat ketergantungannya kecil.
  - 3) Kecenderungan untuk keluar juga kecil.

- 4) Selanjutnya, program orientasi juga akan mempercepat proses sosialisasi<sup>12</sup>.

Usaha-usaha orientasi yang efektif juga berkontribusi terhadap keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang. Praktik SDM sebagai berikut mengandung saran-saran mengenai bagaimana membuat orientasi karyawan lebih efektif. Beberapa studi penelitian dan survei atas pemberi kerja melaporkan bahwa sosialisasi dari karyawan-karyawan baru dan komitmen awal mereka pada perusahaan secara positif dipengaruhi oleh orientasi. Sosialisasi ini meningkatkan kecocokan antara orang dengan organisasi, yang juga menguatkan pandangan-pandangan positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi, para pemberi kerja telah menemukan nilai dari orientasi bahwa tingkat retensi karyawan akan lebih tinggi jika karyawan-karyawan baru menerima orientasi yang efektif. Bentuk pelatihan ini juga berkontribusi pada kinerja organisasional secara keseluruhan ketika para karyawan lebih cepat merasa sebagai bagian dari organisasi dan dapat mulai berkontribusi dalam usaha-usaha kerja organisasional. Satu cara untuk mengembangkan efisiensi dari orientasi adalah melalui penggunaan orientasi elektronik. Sejumlah

---

<sup>12</sup> Prianto, Joko, Orientasi dan Penempatan Kerja Karyawan, (<http://jokostpsahid.blogspot.com/2012/06/orientasi-dan-penempatan-kerja-karyawan.html>) diunduh pada tanggal 30 april 2013 pukul 22.13 WIB

pemberi kerja menempatkan informasi orientasi karyawan umum pada intranet atau situs Web perusahaan.

Para karyawan baru dapat masuk ke dalam sistem dan mendapatkan banyak materi umum mengenai sejarah perusahaan, struktur, produk dan jasa, pernyataan misi, dan informasi latar belakang lainnya, dan tidak harus duduk di ruang kelas dimana informasi tersebut disampaikan secara pribadi atau dengan video. Kemudian, pertanyaan dan soal yang lebih spesifik dapat ditangani oleh staf SDM dan lainnya setelah para karyawan meninjau informasi-informasi berbasis Web tersebut. Induksi merupakan program yang penting untuk diterapkan pada karyawan baru selain kegiatan orientasi. Program induksi yang baik dapat melahirkan seorang karyawan baru yang berkompeten dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan nilai atau budaya kerja yang terjadi di mana ia ditempatkan. Menurut Prianto tujuan dari diadakannya program orientasi dan induksi antara lain:

- a. Menyiapkan mental bagi karyawan baru dalam menghadapi peralihan suasana dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja yang nyata.
- b. Menghilangkan hambatan psikologis dalam memasuki kelompok yang baru.

- c. Mengenal secara singkat lingkungan pekerjaan yang baru.
- d. Membentuk kesan yang menguntungkan pada karyawan dari organisasi dan pekerjaan.
- e. Menyampaikan informasi mengenai organisasi dan pekerjaan.
- f. Meningkatkan penerimaan antarpribadi oleh rekan-rekan kerja.
- g. Mempercepat sosialisasi dan integrasi karyawan baru ke dalam organisasi.
- h. Memastikan bahwa kinerja dan produktivitas karyawan dimulai lebih cepat.
- i. Usaha-usaha orientasi mengenai organisasi dan pekerjaan.
- j. Meningkatkan penerimaan antarpribadi oleh rekan-rekan kerja.
- k. Mempercepat sosialisasi dan integrasi karyawan baru ke dalam organisasi.
- l. Memastikan bahwa kinerja dan produktivitas karyawan dimulai lebih cepat<sup>13</sup>.

Dessler menyampaikan bahwa program orientasi yang diberikan kepada karyawan baru saat mereka pertama kali masuk kerja setidaknya mempunyai tujuan antara lain :

- a. Untuk mengurangi biaya di mana orientasi diharapkan mampu membantu karyawan baru agar cepat *incharge* dalam pekerjaannya.

---

<sup>13</sup> Prianto, Joko, Ibid

- b. Mengurangi kecemasan. Kebanyakan karyawan mengalami kecemasan ketika masuk ke dalam situasi kerja yang baru. Pengalaman menghadapi kecemasan ini berpengaruh padanya dalam mempelajari pekerjaannya. Orientasi membantu karyawan untuk mengatasi kecemasan tersebut dengan membantu karyawan dengan memberikan pedoman yang dibutuhkannya untuk dapat bekerja dengan baik.
- c. Mengurangi *turn over* karyawan. Karyawan pindah kerja karena merasa tidak dihargai atau merasa tidak berada pada posisi yang tepat pada pekerjaannya. Program orientasi menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan membantu menyediakan alat/fasilitas yang dibutuhkan untuk dapat sukses dalam pekerjaannya.
- d. Menghemat waktu untuk supervisi. Program orientasi karyawan baru membantu karyawan untuk cepat memahami pekerjaannya sehingga bisa langsung *incharge* dalam kerjanya. Supervisi atau atasannya tidak perlu menyediakan waktu yang lama untuk melakukan mentoring agar mereka dapat bekerja sesuai harapan.
- e. Membangun harapan yang positif terhadap pekerjaannya, sikap yang positif dan kepuasan kerja. Sangatlah penting bahwa para karyawan belajar sesegera mungkin apa yang menjadi harapannya, apa yang diharapkan padanya, selain belajar tentang

nilai dan sikap yang ada dalam organisasi. Jenis orientasi yang diberikan kepada karyawan baru ada dua macamnya yaitu orientasi organisasi dimana orientasi dimaksudkan untuk memberitahu karyawan mengenai tujuan, riwayat, filosofi, prosedur dan pengaturan organisasi tersebut, serta orientasi unit kerja yang dimaksudkan untuk mengakrabkan karyawan itu dengan sasaran unit kerja tersebut, memperjelas bagaimana pekerjaannya menyumbang pada sasaran unit itu dan mencakup pengenalan dengan rekan-rekan kerja barunya<sup>14</sup>.

### 3. Bentuk dan prosedur Induksi dan Orientasi

Dalam program orientasi dan induksi ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan. Menurut Dessler ada lima program pelatihan dalam rangka orientasi karyawan baru, antara lain<sup>15</sup> :

#### a. *On The Job Training* (pelatihan langsung kerja)

Pelatihan langsung kerja berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan melakukan ini saat mereka bergabung dalam suatu perusahaan atau lembaga. Jenis pelatihan langsung kerja

---

<sup>14</sup> Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Indeks, 2008), h.278

<sup>15</sup> Ibid, h.285

yang paling dikenal adalah metode *coaching* (membimbing) atau *understudy* (sambil belajar). Di sini, seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan baru. Metode ini relatif tidak mahal dan orang yang dilatih sambil bekerja. Tidak membutuhkan fasilitas di luar kantor yang mahal seperti ruang kelas atau peralatan belajar tertentu. Metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang dilatih belajar sambil melakukannya dan mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka.

b. Magang

Magang adalah proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Hal ini secara luas digunakan untuk melatih bebrapa pekerjaan. Secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu belajar di bawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

Organisasi yang mempekerjakan ahli-ahli tarampil seperti masinis, pekerja bangunan, atau pekerja percetakan mungkin mengadakan program magang secara resmi. Di sini, pelatihan dalam pekerjaan dibimbing oleh para pekerja terampil yang sudah pernah magang, dilengkapi dengan pelajaran di kelas. Serikat

sekerja yang mewakili ahli tenaga terampil mempunyai perhatian besar dalam program ini. Kadangkala, serikat sekerja membatasi jumlah orang yang dilatih, sehingga dapat menghindari persaingan dalam memperoleh peluang pekerjaan. Program semacam ini lebih umum di Eropa, di mana macam-macam pekerjaan yang jauh lebih luas (seperti kerja hotel dan kantor) mempunyai waktu yang resmi, dan satu dari lima orang mudah ikut serta. Setelah praktek dengan Pengawas sekolah untuk beberapa tahun yang jumlahnya ditentukan, mereka boleh menempuh ujian untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan sertifikat.

c. *The Great Story*

*The Great Story* adalah Calon karyawan diminta untuk menggali kejadian atau kisah yang memanifestasikan budaya perusahaan. Hasil penggalian dirupakan dalam *paperwork* dan di ceritakan dalam forum *The Great Story* yang difasilitasi oleh HRD. Mekanisme ini bertujuan mengembangkan kompetensi kekeluargaan.

d. *The Great Workflow*

*The Great Workflow* adalah Calon karyawan diminta membuah *workflow* (arus kerja) dari pekerjaan yang ditanganinya.

*Workflow* (arus kerja) dirupakan dalam bentuk *paperwork* (kertas kerja) dan diceritakan kepada atasan langsung atau manajer yang bersangkutan. Atasan langsung akan memberikan umpan balik dan memberikan informasi tambahan mengenai *workflow* (arus kerja) dan ketentuan-ketentuan lain. Mekanisme ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi Anda mau pasti bisa.

e. Mentoring

Mentoring merupakan suatu langkah yang terbukti memberikan banyak manfaat bagi karyawan baru. Mentoring tidak hanya membantu karyawan dalam penguasaan pekerjaan mereka, namun juga membantu dalam beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang masih baru. Penggunaan mentoring bisa saja secara informal, dalam kondisi dan waktu tertentu.

Arahan dari seorang mentor sangat bermanfaat termasuk di dalamnya adalah informasi dasar mengenai rutinitas pekerjaan yang biasa berlangsung di kantor tersebut termasuk juga hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan yang secara tertulis tidak ada dalam peraturan perusahaan. Dengan keberadaan seorang mentor bagi karyawan baru, ini akan membuatnya lebih nyaman bekerja dan mentor menjadi tempat yang tepat baginya untuk mengajukan

pertanyaan yang dia perlukan. Namun kenyataan yang ada tidak semua karyawan dapat menjadi seorang mentor yang baik. Bisa saja ia adalah seorang pekerja yang rajin, pandai dan dapat diandalkan namun disisi lain ia tidak bisa memberikan arahan yang diperlukan kepada bawahannya atau rekan sekerjanya. Oleh karena itu, seorang mentor harus punya kemampuan untuk melakukan transfer *knowledge* dan *skill* berkomunikasi yang baik. Satu hal yang perlu diperhatikan, tugas mentor adalah mengajari dan memberi nasihat/masukan kepada karyawan baru saja, namun seorang mentor tidak dapat melakukan intervensi terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan si karyawan tersebut. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara mentor dan siswa adalah sebagai berikut:

- 1) Hal hal yg bersifat rahasia harus tetap dijaga kerahasiaannya.
- 2) Hal hal tertentu yang tdk boleh dilanggar sdh harus diberitahukan sejak awal.
- 3) Putuskan sejak awal tipe komunikasi seperti apa yang paling efektif bisa dijalankan agar tidak mengganggu jalannya pekerjaan.
- 4) Diskusikan batas waktu penyelenggaraan mentoring.
- 5) Buatlah jadwal mentoring sejak awal untuk menghindari kesalahpahaman.

- 6) Adanya keterbukaan dan saling menghormati  
Dengan keberadaan mentoring ini, diharapkan karyawan baru dapat cepat menguasai posisi baru dan bidang pekerjaan di perusahaan tersebut.

#### **4. Perencanaan dan Pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula dalam kegiatan Orientasi**

Perencanaan sumber daya manusia adalah elemen terpenting dari proses manajemen sumber daya manusia, karena menyangkut bagaimana seorang pegawai masuk ke dalam suatu organisasi (input). Tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia ditentukan oleh faktor input dan proses. Jika proses manajemen sumber daya manusia ditandai dengan kegiatan pengembangan pegawai, maka input dilakukan dengan kegiatan pengadaan pegawai melalui mekanisme rekrutmen, seleksi, orientasi dan induksi<sup>16</sup>.

Perencanaan terjadi pada setiap proses kegiatan, baik perencanaan pengadaan pegawai, perencanaan pengembangan pegawai, dan perencanaan terhadap proses pemutusan pegawai, dalam hal ini program induksi guru pemula termasuk dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia yaitu proses input.

---

<sup>16</sup> Eliana, Sari, Perencanaan Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Jayabaya University Press, 2009)

Menurut Milkovich dan Nystrom dalam Eliana mendefinisikan bahwa: *“manpower planning is the process (including forecasting, developing, implementing, and controlling) by which of form ensures that I has the right number of people and the right place, at the economically most usefull”* (perencanaan pegawai adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi dengan memaparkan data mengenai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, yang sangat bermanfaat secara ekonomis<sup>17</sup>). Berdasarkan pendapat di atas, maka perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Program induksi dilaksanakan di satuan pendidikan tempat guru pemula bertugas selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila mendapatkan nilai kelulusan kurang dari nilai minimal kategori baik<sup>18</sup>. Pihak yang Terkait Secara Langsung dalam Pelaksanaan PIGP adalah pembimbing, kepala sekolah dan Pengawas sekolah.

#### a. Pembimbing

---

<sup>17</sup> Ibid, h.18

<sup>18</sup> Permendiknas, *op.cit*, h.3

Pembimbing ditugaskan oleh kepala sekolah/madrasah atas dasar profesionalisme dan kemampuan komunikasi dan interpersonal yang baik. Sekolah/madrasah yang tidak memiliki pembimbing sebagaimana dipersyaratkan, kepala sekolah/madrasah dapat menjadi pembimbing sejauh dapat dipertanggungjawabkan dari segi profesionalisme dan kemampuan komunikasi yang baik. Jika kepala sekolah/madrasah tidak dapat menjadi pembimbing, kepala sekolah/madrasah dapat meminta pembimbing dari satuan pendidikan yang terdekat dengan persetujuan Pengawas sekolah dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota atau kantor kementerian agama kabupaten/kota sesuai dengan tingkat kewenangannya. Kriteria guru yang ditunjuk oleh kepala sekolah sebagai pembimbing memiliki:

- 1) Kompetensi sebagai guru profesional.
- 2) Kemampuan bekerja sama dengan baik.
- 3) Kemampuan komunikasi yang baik.
- 4) Kemampuan menganalisis dan memberikan saran-saran perbaikan terhadap proses pembelajaran/bimbingan dan konseling.
- 5) Pengalaman mengajar pada jenjang kelas yang sama dan pada mata pelajaran yang sama dengan guru pemula, diprioritaskan

yang telah memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun dan memiliki jabatan sebagai guru muda.

Tanggung jawab Pembimbing:

- a) Menciptakan hubungan yang bersifat jujur, memotivasi, bersahabat, terbuka dengan guru pemula.
- b) Memberikan bimbingan dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling
- c) Melibatkan guru pemula dalam aktivitas sekolah/madrasah.
- d) Memberikan dukungan terhadap rencana kegiatan pengembangan keprofesian guru pemula.
- e) Memberi kesempatan bagi guru pemula untuk melakukan observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling guru lain.
- f) Melaporkan kemajuan dan perkembangan guru pemula kepada Pengawas sekolah.
- g) Memberikan masukan dan saran atas hasil pembimbingan tahap kedua.

Kepala Sekolah/Madrasah

Tanggungjawab kepala sekolah/madrasah:

- a) Melakukan analisis kebutuhan guru pemula.
- b) Menyiapkan Buku Pendoman Pelaksanaan Program Induksi.
- c) Menunjuk pembimbing yang sesuai dengan kriteria.

- d) Menjadi pembimbing, jika pada satuan pendidikan yang dipimpinnya tidak terdapat guru yang memenuhi kriteria sebagai pembimbing.
- e) Mengajukan pembimbing dari satuan pendidikan lain kepada Dinas Pendidikan terkait jika tidak memiliki pembimbing dan kepala sekolah/madrasah tidak dapat menjadi pembimbing.
- f) Memantau pelaksanaan pembimbingan oleh pembimbing.
- g) Melakukan pembimbingan terhadap guru pemula serta memberikan saran perbaikan.
- h) Melakukan penilaian kinerja.
- i) Menyusun Laporan Hasil Penilaian Kinerja untuk disampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan terkait, dengan mempertimbangkan masukan dari saran dari pembimbing dan Pengawas sekolah, serta memberikan salinan laporan tersebut kepada guru pemula.

Pengawas sekolah

Tanggungjawab Pengawas sekolah:

- a) Memberikan penjelasan kepada kepala sekolah/madrasah dan pembimbing dan guru pemula tentang pelaksanaan program induksi termasuk proses penilaian.

- b) Melatih pembimbing dan kepala sekolah/madrasah tentang pelaksanaan pembimbingan dan penilaian dalam program induksi.
- c) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program induksi di satuan pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya.
- d) Memberikan masukan dan saran atas isi Laporan Hasil Penilaian Kinerja.

#### Tata Cara Pelaksanaan PIGP

Program induksi dilaksanakan secara bertahap, meliputi persiapan, pengenalan sekolah/madrasah dan lingkungannya, pelaksanaan dan observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling, penilaian, dan pelaporan. Tahap-tahap pelaksanaan program induksi antara lain :

##### Persiapan

Sekolah/madrasah yang akan melaksanakan program induksi bagi guru pemula perlu mempersiapkan hal-hal berikut:

- 1) Melakukan analisis kebutuhan dengan mempertimbangkan ciri khas sekolah/madrasah, latar belakang pendidikan dan pengalaman guru pemula, ketersediaan pembimbing yang memenuhi syarat, penyediaan buku pedoman, keberadaan

organisasi profesi yang terkait, dan faktor-faktor pendukung lainnya.

- 2) Menyelenggarakan pelatihan tentang pelaksanaan program induksi bagi guru pemula yang diikuti oleh kepala sekolah/madrasah dan calon pembimbing dengan pelatih seorang Pengawas sekolah yang telah mengikuti program pelatihan bagi pelatih program induksi.
- 3) Menyiapkan buku pedoman bagi guru pemula yang memuat kebijakan sekolah/madrasah, prosedur kegiatan sekolah /madrasah, format administrasi pembelajaran/bimbingan dan konseling, dan informasi lain yang dapat membantu guru pemula belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah/madrasah.
- 4) Menunjuk seorang pembimbing bagi guru pemula yang memiliki kriteria sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengenalan sekolah/madrasah dan lingkungannya dilaksanakan pada bulan pertama setelah guru pemula melapor kepada kepala sekolah/madrasah tempat guru pemula bertugas. Pada bulan pertama ini, dilakukan hal-hal berikut:

- a. Pembimbing memperkenalkan situasi dan kondisi sekolah /madrasah kepada guru pemula.
- b. Pembimbing memperkenalkan guru pemula kepada siswa.
- c. Pembimbing melakukan bimbingan dalam menyusun perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran /bimbingan dan konseling dan tugas terkait lainnya.
- d. Guru pemula mengamati situasi dan kondisi sekolah serta lingkungannya, termasuk melakukan observasi di kelas sebagai bagian pengenalan situasi.
- e. Guru pemula mempelajari buku pedoman dan Panduan Kerja bagi guru pemula, data-data sekolah/madrasah, tata tertib sekolah/madrasah, dan kode etik guru.
- f. Guru pemula mempelajari ketersediaan dan penggunaan sarana dan sumber belajar di sekolah/madrasah.
- g. Guru pemula mempelajari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.

### Pembimbingan

Pembimbingan guru pemula meliputi bimbingan dalam perencanaan pembelajaran/bimbingan dan konseling, pelaksanaan kegiatan pembelajaran/bimbingan dan konseling,

penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran/bimbingan dan konseling, perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran/bimbingan dan konseling, dan pelaksanaan tugas lain yang relevan. Pembimbingan terdiri dari pembimbingan yang dilaksanakan pada Penilaian Tahap 1 dan Tahap 2.

a. Tahap 1

Pembimbingan tahap 1 pada dasarnya adalah pembimbingan untuk mengembangkan kompetensi guru pemula. Pada tahap ini diperlukan penilaian pembimbing untuk mengetahui sub kompetensi yang sudah memenuhi standar dan yang belum memenuhi standar. Kompetensi yang belum standar ini perlu dibimbing terus menerus hingga mencapai standar. Pembimbingan Tahap 1 dilaksanakan pada bulan ke dua sampai dengan bulan ke Sembilan oleh pembimbing yang telah ditunjuk oleh kepala sekolah. Pembimbingan tahap 1 bertujuan untuk membimbing guru pemula dalam proses pembelajaran/pembimbingan dan konseling secara bertahap dengan memberikan motivasi, arahan dan umpan balik untuk pengembangan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas dan menjalankan fungsinya dalam proses pembelajaran

/pembimbingan dan konseling. Pada bulan ke dua, guru pemula bersama pembimbing menyusun:

- 1) Rencana Pengembangan Keprofesian (RPK) untuk tahun pertama masa induksi.
- 2) Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang akan digunakan pada pertemuan minggu-minggu pertama.

Pembimbingan yang diberikan kepada guru pemula meliputi proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas lain yang terkait dengan tugasnya sebagai guru, seperti pembina ekstra kurikuler. Pembimbingan proses pembelajaran meliputi penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran; membimbing dan melatih peserta didik; dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Proses pembimbingan ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional. Pembimbingan proses pembelajaran dapat dilakukan dengan cara (1) memberi motivasi dan arahan tentang penyusunan perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa (2) memberi kesempatan kepada guru pemula untuk melakukan observasi pembelajaran guru lain, (3) melakukan observasi untuk

mengembangkan kompetensi pedagogik dan professional dengan menggunakan Lembar Hasil Observasi Pembelajaran.

Pembimbingan pelaksanaan tugas tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru, bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kepribadian dan sosial. Pembimbingan ini dilakukan dengan cara (1) melibatkan guru pemula dalam kegiatan-kegiatan di sekolah, (2) memberi motivasi dan arahan dalam menyusun program dan pelaksanaan program pada kegiatan yang menjadi tugas tambahan yang diemban guru pemula, (3) melakukan observasi untuk mengembangkan kompetensi kepribadian dan sosial dengan menggunakan Lembar Hasil Observasi Pembelajaran.

Setelah pembimbingan proses pembelajaran, maka dilakukan observasi pembelajaran oleh pembimbing sekurang-kurangnya 1 kali setiap bulan pada masa pelaksanaan program induksi dari bulan ke dua sampai dengan bulan ke sembilan.

#### b. Tahap 2

Pembimbingan Tahap 2 dilaksanakan pada bulan sepuluh dan sebelas oleh kepala sekolah dan Pengawas sekolah bukan sekedar untuk melakukan penilaian kinerja kepada guru pemula. Pembimbingan tahap ke dua ini berupa kegiatan observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling diikuti dengan ulasan dan masukan oleh kepala sekolah/madrasah dan Pengawas sekolah,

yang mengarah pada peningkatan kompetensi dalam pembelajaran /bimbingan dan konseling. Observasi pembelajaran yang dilakukan pada pembimbingan tahap 2 dilaksanakan paling kurang tiga kali oleh kepala sekolah dan dua oleh Pengawas sekolah. Observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling dalam pembimbingan tahap ke dua yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dan Pengawas sekolah disarankan untuk tidak dilakukan secara bersamaan dengan pertimbangan agar tidak mengganggu proses pembelajaran /bimbingan dan konseling. Apabila kepala sekolah/madrasah dan Pengawas sekolah menemukan adanya kelemahan dalam pelaksanaan proses pembelajaran/ bimbingan dan konseling oleh guru pemula maka kepala sekolah/madrasah dan atau Pengawas sekolah wajib memberikan umpan balik dan saran perbaikan kepada guru pemula.

Langkah observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh pembimbing (pembimbingan tahap 1), kepala sekolah dan Pengawas sekolah sekolah (pembimbingan tahap 2) adalah sebagai berikut:

#### 1. Pra Observasi

Pembimbing atau kepala sekolah atau Pengawas sekolah bersama guru pemula menentukan fokus observasi pembelajaran

/bimbingan dan konseling. Fokus observasi maksimal lima elemen kompetensi dari setiap kompetensi inti pada setiap observasi pembelajaran. Fokus observasi ditandai dalam Lembar Hasil Observasi Pembelajaran/Bimbingan dan Konseling dan Lembar Refleksi Pembelajaran/Bimbingan dan Konseling sebelum dilaksanakannya observasi.

## 2. Pelaksanaan Observasi

Pada saat pelaksanaan observasi, pembimbing atau kepala sekolah/madrasah atau Pengawas sekolah mengamati kegiatan pembelajaran/bimbingan dan konseling guru pemula dan mengisi Lembar Hasil Observasi Pembelajaran/Bimbingan dan Konseling sesuai dengan fokus elemen kompetensi yang telah disepakati.

## 3. Pasca Observasi

Kegiatan yang dilakukan pasca observasi adalah:

- a. Guru pemula mengisi Lembar Refleksi Pembelajaran /Bimbingan dan Konseling setelah pembelajaran/bimbingan dan konseling dilaksanakan.
- b. Kepala sekolah/madrasah atau Pengawas sekolah dan guru pemula membahas hasil pembimbingan pada setiap tahap dan memberikan masukan kepada guru pemula setelah observasi selesai.

- c. Guru Pemula dan kepala sekolah/madrasah atau Pengawas sekolah menandatangani Lembar Hasil Observasi Pembelajaran /Bimbingan dan Konseling. Kepala sekolah memberikan salinan Lembar Hasil Observasi Pembelajaran/Bimbingan dan Konseling kepada guru pemula.

## **5. Indikator keberhasilan induksi dan orientasi**

Keberlangsungan program orientasi dan induksi harus terjadi secara efektif dan efisien di samping itu juga harus didukung oleh peran aktif setiap pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dalam berjalannya program tersebut demi tercapainya tujuan dari orientasi dan induksi secara baik dan sempurna. Keberhasilan dari proses orientasi dan induksi tentu saja dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh para karyawan baru setelah mendapatkan program orientasi dan induksi. Antara lain :

- a. Reaksi peserta terhadap proses dan isi kegiatan orientasi dan induksi.
- b. Pengetahuan dan proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman kegiatan orientasi dan induksi.
- c. Perubahan perilaku karena kegiatan orientasi dan induksi.
- d. Hasil penilaian atau perbaikan yang diukur baik secara Individu maupun Kelompok.

## **B. Konsep Dasar Guru**

### **1. Hakikat dan Tugas Guru**

Siswa dalam proses pembelajaran di dalam kelas memerlukan masukan instrumental sebagai pendukung tercapainya tujuan pendidikan. Salah satu input yang berperan penting dalam mencapai kedewasaan siswa adalah guru.

Menurut Usman, “guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru<sup>19</sup>”. Berdasarkan pengertian tersebut dijelaskan bahwa guru merupakan suatu pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang atau yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru.

Pernyataan senada juga disampaikan Pribadi dalam Hamalik tentang profesi seorang guru yaitu “profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa dipanggil untuk menjabat pekerjaan itu<sup>20</sup>”. Seorang guru haruslah memiliki kecintaan dan pengetahuan tentang pekerjaannya serta menganggap bahwa guru adalah profesi penting dalam kemajuan suatu bangsa. Dengan demikian, guru dapat mengamalkan tugas dengan sungguh-sungguh,

---

<sup>19</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), h.5

<sup>20</sup> Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.1-2

khususnya dalam proses belajar mengajar bagi siswa dalam kelas dan bagi masyarakat luas pada umumnya.

Menurut Katz dalam Fattah, bahwa “seorang yang profesional harus memiliki kemampuan atau kompetensi: konseptual, sosial, dan teknikal<sup>21</sup>”. Kemampuan konseptual dimaksudkan agar guru memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik di dalam kelas maupun di lingkungan sekolah. Di dalam kelas, guru perlu memiliki keterampilan dalam mengkoordinasikan setiap kegiatan dalam proses pembelajaran mulai dari perencanaan sampai evaluasi, sedangkan dalam lingkungan sekolah guru perlu memahami keberadaannya sebagai bagian dari sistem sehingga guru senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa guru adalah sebuah profesi yang tidak hanya bertugas di ruang kelas tapi juga di luar kelas. Guru tidak lagi sekedar membuat siswa menjadi tahu tetapi sampai kepada siswa mengenali eksistensinya dan dapat hidup berdampingan di masyarakat. Dengan keadaan seperti itu, guru dituntut memiliki kompetensi agar dapat memainkan peranannya sebagai guru yang profesional.

UU No. 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

---

<sup>21</sup> Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), h.3

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah<sup>22</sup>". Lebih luas dikemukakan Usman mengenai tugas guru yang terbagi menjadi tiga golongan, yaitu "tugas profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas kemasyarakatan<sup>23</sup>". Pertama, guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Dan hal ini tidak semua orang dapat melakukannya. Dalam konteks ini tugas guru meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak-anak didik, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa atau dengan kata lain tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik. Sehingga secara makro tugas guru

---

<sup>22</sup> Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>23</sup> Usman, *op.cit*, h. 6

adalah menyiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

Kedua, tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati ia menjadi idola para siswanya. Oleh karena itu harus mampu memahami jiwa dan watak anak didik. Maka pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Jika seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik , maka kegagalan pertama adalah tidak dapat menanamkan benih pengajarannya kepada para siswanya. Guru harus menanamkan nilai kemanusiaan kepada anak didik, dengan begitu anak didik mendidik agar mempunyai sifat kesetiakawanan sosial.

Ketiga, tugas guru di bidang kemasyarakatannya. Dalam bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral pancasila. Bahkan keberadaan guru merupakan faktor *condisio sine quanon* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, hingga di era kontemporer. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Jika dipahami, maka tugas guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga sebagai

penghubung antara sekolah dan masyarakat. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 27 ayat (3) dikemukakan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar.

Di samping itu ia mempunyai tugas lain yang bersifat pendukung, yakni membimbing dan mengelola administrasi sekolah. Tiga tugas ini mewujudkan tiga layanan yang harus diberikan guru kepada pelajar dan tiga peranan yang harus dijalankannya. Tiga layanan dimaksud adalah:

- a. layanan intruksional.
- b. layanan bantuan (bimbingan dan konseling).
- c. layanan administrasi.

Adapun tiga peranan guru adalah:

- a. sebagai pengajar.
- b. sebagai pembimbing.
- c. sebagai administrator kelas.

Sebagai pengajar guru, mempunyai tugas menyelenggarakan proses belajar-mengajar. Tugas yang mempunyai porsi terbesar dari profesi keguruan ini pada garis besarnya meliputi empat pokok, yaitu:

- a. menguasai bahan pengajaran.
- b. melaksanakan program belajar-mengajar.

- c. melaksanakan, memimpin, dan mengelola proses belajar-mengajar.
- d. menilai kegiatan belajar-mengajar.

Sebagai pembimbing, guru mempunyai tugas memberi bimbingan kepada pelajar dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, sebab proses belajar-mengajar berkaitan keras dengan berbagai masalah di luar kelas yang sifatnya non akademis. Tugas guru sebagai administrator mencakup ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya seperti mengelola kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugas-tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan. Program induksi dilaksanakan dalam rangka menyiapkan guru pemula agar menjadi guru profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh sebab itu guru pemula yang menjadi objek dari program induksi sehingga diharapkan terjadinya peningkatan kompetensi terhadap guru pemula.

Guru pemula adalah guru yang baru pertama kali ditugaskan melaksanakan proses pembelajaran/bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat<sup>24</sup>. Program Induksi Guru

---

<sup>24</sup> Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Program Induksi Guru Pemula

Pemula yang diselenggarakan pemerintah untuk guru pemula yang berstatus CPNS/PNS mutasi dari jabatan lain, program induksi dilaksanakan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan fungsional guru, akan tetapi bagi guru pemula yang berstatus bukan PNS, program induksi dilaksanakan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan guru tetap.

## 2. Kompetensi Guru

### a. Pengertian Kompetensi Guru

Robert A. Roe dalam Winsolu mengemukakan definisi kompetensi yaitu: *“Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing”*<sup>25</sup>. Kalimat diatas dapat diartikan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas, tugas atau peran memadai. Kompetensi mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap pribadi. Kompetensi dibangun di atas pengetahuan dan keterampilan dan diperoleh melalui pengalaman kerja dan belajar dengan melakukannya.

---

<sup>25</sup> Winsolu, Pengertian Kompetensi, <http://my.opera.com/winsolu/blog/pengertian-kompetensi>, 2009, Diakses tanggal 13 maret 2013 pukul 01.17 WIB

Dari definisi di atas kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Berdasarkan definisi kompetensi di atas, komponen-komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi menurut Spencer adalah<sup>26</sup>:

- 1) *Motives*, yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
  - 2) *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.
  - 3) *Self Concept*, yaitu sikap, nilai, atau imajinasi seseorang.
  - 4) *Knowledge*, informasi seseorang dalam lingkup tertentu.
- Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi

---

<sup>26</sup> Spencer, L.M. and Spencer, S.M., , *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons. Inc. 1993

kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.

- 5) *Skills*, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu.

Definisi yang diajukan oleh Spencer & Spencer menjelaskan bahwa dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada “Kriteria Pemanding” (*Criterion Reference*) untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seseorang. Pada umumnya setiap orang memiliki kinerja yang sama (*average performance*) tetapi ada beberapa orang memiliki keahlian yang khusus (*superior performance*) sehingga harus dibedakan dari orang-orang yang lain. Kriteria pembeding yang digunakan dalam konsep kompetensi untuk membedakan *superior performance* dengan *average performance* antara lain:

- 1) *Cross Cultural Interpersonal Sensitivity*. Kemampuan untuk memahami budaya orang lain melalui tingkah laku dan ucapannya, serta untuk memprediksi bagaimana mereka akan bereaksi.

- 2) *Positive Expectations of Others*. Kepribadian yang kuat dalam memahami formalitas dan nilai dari orang lain yang berbeda dengan diri sendiri, dan kemampuan untuk mempertahankan pandangan positif ketika berada dalam tekanan.
- 3) *Speed in Learning Political Networks*. Kemampuan untuk mengerti dengan cepat sehingga mempengaruhi apa dan siapa masing-masing orang dalam kepentingan politiknya.

Pengertian Kompetensi dalam undang undang guru dan dosen adalah Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan<sup>27</sup>. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi<sup>28</sup>. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus.

---

<sup>27</sup> Arifin, anwar, profil baru guru dan dosen indonesia (Jakarta:pustaka indonesia dan pokja diknas DPP partai golkar, 2007),h.127

<sup>28</sup> Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang guru

- 4) Perancangan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- 7) Evaluasi hasil belajar.
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian seorang guru yang:

- 1) Beriman dan bertakwa.
- 2) Berakhlak mulia.
- 3) Arif dan bijaksana.
- 4) Demokratis.
- 5) Mantap.
- 6) Berwibawa.
- 7) Stabil.
- 8) Dewasa.
- 9) Jujur.
- 10) Sportif.
- 11) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 12) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri.
- 13) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun.
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku.
- 5) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Kompetensi Profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren

dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Kompetensi guru adalah bersifat holistik yaitu kompetensi yang terintegrasi dan terwujud dalam kinerja guru. Pengembangan kompetensi guru yang bersifat holistik pada perguruan tinggi dilakukan dengan menggunakan kerangka dasar dan struktur kurikulum pendidikan guru berbasis kompetensi.

#### **b. Karakteristik Kompetensi Guru**

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan kompetensi profesional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap institusi sekolah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila<sup>29</sup>:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.

---

<sup>29</sup> Hamalik, *op.cit*, h.38

- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

Setiap guru profesional harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan, tetapi di pihak lain dia juga mengemban sejumlah tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru selaku pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda sehingga terjadi proses konservasi nilai, bahkan melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.

Guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan untuk itu. Setiap tanggung jawab memerlukan sejumlah kompetensi. Setiap kompetensi dapat dijabarkan menjadi sejumlah kompetensi yang lebih kecil dan lebih khusus.

Untuk menentukan jenis kompetensi guru juga dilihat dari segi gungsi dan peranannya, yakni guru sebagai pendidik dan pengajar, guru sebagai anggota masyarakat, guru sebagai pemimpin, dan guru sebagai pelaksana administrasi ringan. Demikian pula dalam menentukan jenis kompetensi guru di dari

segi tujuan instruksional sekolah dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap para siswa sehingga menuntut kompetensi tertentu guru.

### **c. Pengembangan Kompetensi Guru**

Dalam mengembangkan kompetensi guru, lembaga pendidikan guru merupakan suatu lembaga yang selalu mendapatkan perhatian, baik oleh para ahli pendidikan maupun oleh para administrator pendidikan dalam berbagai tingkat wewenang dan tanggung jawab dalam sektor pendidikan.

Perhatian itu wajar diberikan mengingat pentingnya peranan lembaga pendidikan guru, baik *pre-service* maupun *in-service*, dalam rangka mempersiapkan dan menyediakan calon-calon guru dalam berbagai jenjang persekolahan, sejak dari Taman Kanak-Kanak sampai dengan pendidikan tingkat menengah. Dewasa ini, pemerintah juga telah merintis suatu struktur lembaga pendidikan guru yang bertugas mempersiapkan calon guru untuk perguruan tinggi (yang disebut Program S3).

### **3. Strategi Peningkatan Kompetensi Guru**

Menggantungkan harapan peningkatan kemampuan profesi hanya pada penyelenggaraan penataran bukan strategi melainkan tragedi. Ada beberapa alasan mengapa itu berbahaya, Pertama semakin banyak penataran yang guru ikuti sesungguhnya kontra

produktif pada peningkatan efektivitas belajar siswa. Semakin banyak penataran semakin banyak kegiatan belajar siswa terganggu. Alasan lain jumlah guru pada masa otonomi ini semakin banyak. Karena itu, jika pembinaan peningkatan mutu bergantung pada sistem penataran, maka akan semakin tinggi biaya yang dibutuhkan. Secara empirik terbukti bahwa tidak pernah penataran dapat dinikmati oleh seluruh guru, hanya guru-guru yang memiliki kompetensi tertentu yang banyak mendapatkan peluang.

Pengalaman menunjukkan pula penyebarluasan hasil penataran kepada guru-guru lain di sekolah sebagai produk pemusatan latihan guru secara nasional maupun lokal pada umumnya tidak berjalan efektif. Pelatihan yang selama ini dilaksanakan telah meningkatkan kompetensi guru namun belum tentu berpengaruh pada meningkatnya kompetensi siswa. Selain itu juga, kadang-kadang guru yang mengikuti pelatihan atau penataran yang mereka cari bukan ilmunya melainkan sertifikat yang akan mereka peroleh.

Kemudian juga masih banyak sekolah yang belum mengidentifikasi standar kompetensi yang perlu dikuasai siswa di samping kompetensi yang berasal dari standar isi. Diharapkan dengan teridentifikasinya kompetensi siswa, maka sekolah juga dapat menentukan kompetensi guru di dalam membimbing siswa

untuk mencapai kompetensi siswa tersebut. Setelah kompetensi guru diidentifikasi maka baru dapat ditentukan strategi untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut. Terdapat empat strategi untuk meningkatkan mutu kompetensi guru di sekolah yaitu:

- b. peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan (*off the job training*). Guru dilatih secara individual maupun dalam kelompok untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terbaik dengan menghentikan kegiatan mengajarnya. Kegiatan pelatihan seperti ini memiliki keunggulan karena guru lebih terkonsentrasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Namun demikian kegiatan seperti ini tidak dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lama dan terlalu sering. Semakin sering pelatihan seperti ini dilakukan, semakin meningkat dampak kontra produktifnya terhadap efektivitas belajar siswa.
- c. pelatihan dalam pelaksanaan tugas atau *on the job training*. Model ini dikenal dengan istilah magang bagi guru baru untuk mengikuti guru-guru yang sudah dinilai baik sehingga guru baru dapat belajar dari seniornya atau diistilahkan juga dengan program induksi. Program induksi wajib dilakukan untuk guru baru dan program ini merupakan salah satu penilaian untuk dapat 100% menjadi PNS bagi guru yang masih CPNS.

Pemagangan dapat dilakukan pada ruang lingkup satu sekolah atau pada sekolah lain yang memiliki mutu yang lebih baik.

- d. seperti yang dilakukan Jepang yang populer dengan istilah *Lesson Studi*. Kegiatan ini pada prinsipnya merupakan bentuk kolaborasi guru dalam memperbaiki kinerja mengajarnya dengan berkonsentrasi pada studi tentang dampak positif guru terhadap kinerja belajar siswa dalam kelas. Kelompok guru yang melakukan studi ini pada dasarnya merupakan proses kolaborasi dalam pembelajaran. Siswa dipacu untuk menunjukkan prestasinya, namun di sisi lain guru juga melaksanakan proses belajar untuk memperbaiki pelaksanaan tugasnya. Namun, pada kegiatan *lesson studi* ini guru harus siap dikritik secara positif oleh teman sejawat. Sehingga di dalam pelaksanaan *lesson studi* sebaiknya yang kita amati dalam pembelajaran adalah siswa, walaupun pada akhirnya tertuju kepada guru.
- e. melakukan perbaikan melalui kegiatan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Kegiatan ini dilakukan guru dalam kelas dalam proses pembelajaran. PTK dapat dilakukan sendiri dalam pelaksanaan tugas, melakukan penilaian proses maupun hasil untuk mendapatkan data mengenai prestasi maupun kendala yang siswa hadapi serta menentukan solusi perbaikan. Karena

perlu ada solusi perbaikan, maka PTK sebaiknya dilakukan melalui beberapa putaran atau siklus sampai guru mencapai prestasi kinerja yang diharapkannya. Penelitian tindakan kelas ini merupakan salah satu sarana bagi guru untuk pengembangan profesi guru secara berkelanjutan dalam penilaian kinerja guru<sup>30</sup>.

Untuk mendukung sukses peningkatan kompetensi guru melalui berbagai empat strategi di atas diperlukan (1) Tujuan pembelajaran harus jelas, artinya guru perlu memahami benar-benar perilaku siswa yang guru harapkan sebagai indikator keberhasilan. (2) Indikator proses dan hasil pada tiap tahap kegiatan terukur. (3) Melalui cara yang tertentu yang jelas siklusnya pentahapannya (4) Jelas struktur pengorganisasian kegiatannya. (5) Memiliki pengukuran keberhasilan.

---

<sup>30</sup> Saputra, Adi, Strategi Peningkatan Mutu Guru, (<http://adisaputrabtm.blogspot.com/2012/04/strategi-peningkatan-mutu-guru.html>, 2012) diunduh 08-06-2013

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Khusus Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta?
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta?
3. Untuk mengetahui bagaimana peran Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru pembimbing dari Program Induksi Guru Pemula Dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMPN 35 Jakarta?

#### **B. Pendekatan dan Metode Penelitian Yang Digunakan**

Pada dasarnya tujuan dari studi ini yaitu untuk mengidentifikasi mengenai implementasi program induksi guru pemula dalam peningkatan kompetensi guru di SMPN 35 Jakarta. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang peneliti lakukan secara intensif, ikut berpartisipasi di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di

lapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail berdasarkan hasil wawancara, obeservasi, dan dokumentasi.

Kebenaran yang dihasilkan, tidak di dasarkan pada pertimbangan banyaknya individu atau rincian subyek penelitian, melainkan lebih menekankan pada ciri-ciri penting dari berbagai kategori yang ditetapkan, kemudian menghubung-hubungkannya satu sama lain, untuk menghasilkan suatu gambaran tentang pelaksanaan program induksi guru pemula dalam peningkatan kompetensi guru dan teori yang dimunculkan sehingga dapat dilihat keberlangsungan dari program yang sesuai atau tidak.

Pengolahan dan analisis data dilakukan secara bertahap, seiring dengan muncul dan berkembangnya masukan informasi dan subyek penelitian, sepanjang tidak menyimpang dari fokus penelitian. Analisis berakhir setelah diperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan berdasarkan informasi yang mencukupi untuk menjawab pertanyaan penelitian secara akurat atau apabila sudah ditemukan data yang jenuh.

### **C. Latar Penelitian**

Penelitian dilakukan selama enam bulan dimulai dari bulan Februari hingga Juli 2013 di SMPN 35 Jakarta yang beralamat di Jalan Kayu Manis Gg. Raiman No.71b Condet Balekambang, Kramat jati,

Jakarta Timur. Peneliti mengambil tempat penelitian ini dikarenakan SMPN 35 Jakarta memiliki jumlah guru pemula yang cukup banyak dan sukses dalam pelaksanaan program induksi guru pemula dengan tingkat keberhasilan 100 persen dalam proses penilaian. Peneliti memulai *grand tour* dimulai dari bulan Februari hingga Maret 2013, pembuatan proposal penelitian dan pembuatan surat penelitian dimulai dari bulan April hingga Mei 2013, dan penelitian di lapangan sekaligus penyusunan skripsi dimulai dari bulan Juni hingga Juli 2013.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang peneliti peroleh dari pengamatan berperan serta melalui interaksi sosial antara peneliti dengan subyek dalam lingkungan subyek, dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis. Data primer kualitatif ini, selanjutnya dilengkapi dengan data sekunder yang ada. Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Dinas atau lembaga terkait serta dari pustaka yang relevan.

Responden penelitian atau sumber data terdiri dari Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, dan SMPN 35 Jakarta sebagai lembaga yang langsung terkait dalam PIGP tersebut.

Nama responden yang peneliti wawancara antara lain:

1. Drs. Setyo Priyatno selaku kepala sekolah bidang pengendalian mutu.
2. Suherman S.Pd selaku guru yang bertindak sebagai guru pembimbing
3. Tri Rismayati Kusuma, S.Pd sebagai guru pemula peserta program induksi
4. Endang Sumiarsih, S.Pd sebagai guru pemula peserta program induksi

#### **E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) observasi; (2) wawancara; (3) dan studi dokumen. Pertama, observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi riil pelaksanaan PIGP pada jenjang pendidikan SMPN di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, kemudian peneliti melakukan observasi tentang program induksi guru pemula di SMPN 35 Jakarta. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi berperan pasif dan sebagai pemeran serta sebagai pengamat yaitu pengumpulan data melalui observasi terhadap objek pengamatan dengan langsung hidup bersama, merasakan serta berada dalam aktivitas

kehidupan objek pengamatan, akan tetapi tidak sepenuhnya sebagai pemeran serta dan hanya melakukan fungsi pengamatan<sup>31</sup>.

Kedua, wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai pelaksanaan program induksi guru pemula yang telah berjalan pada jenjang pendidikan SMPN regular DKI Jakarta. Wawancara yang dilakukan adalah jenis wawancara mendalam (*in-depth interviewing*). Dan ketiga, studi dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan PIGP dan berbagai kebijakan Pemerintah DKI Jakarta yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan PIGP. Sedangkan untuk prosedur pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

## **1. Tahap Pra Lapangan**

### **a. Menyusun rancangan penelitian**

Peneliti membuat rancangan penelitian dengan terlebih dahulu menyusun proposal penelitian yang dikonsultasikan kepada dosen pembimbing kemudian mendapatkan persetujuan dari tim dosen penguji seminar proposal skripsi.

### **b. Memilih lokasi penelitian**

Peneliti memilih lokasi penelitian di SMPN 35 Jakarta yang beralamat di Jalan Kayu Manis Gg. Raiman No.71b Condet Balekambang, Kramat jati, Jakarta Timur. Lokasi ini dipilih sebagai

---

<sup>31</sup>Moleong, Lexy, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h.127

objek penelitian dikarenakan SMPN 35 Jakarta memiliki jumlah guru pemula yang cukup banyak dan sukses dalam pelaksanaan program induksi guru pemula dengan tingkat keberhasilan 100 persen.

**c. Mengurus perijinan penelitian**

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu peneliti mengurus perizinan kepada pihak-pihak yang berwenang seperti : ketua jurusan Manajemen Pendidikan, Pembantu Dekan III FIP Universitas Negeri Jakarta dan Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

**d. Melihat dan menilai keadaan lapangan**

Setelah mendapat ijin dari Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta, dan Kepala sekolah dari SMPN 35 Jakarta maka peneliti segera melakukan studi pendahuluan dalam bentuk observasi ke lapangan untuk melihat kondisi awal dari objek penelitian.

**e. Memilih dan memanfaatkan informan**

Pemilihan dan pemanfaatan informan yang dapat dipercaya memberikan peluang bagi peneliti dalam memperoleh data dan informasi mengenai situasi dan kondisi objek penelitian yang diperlukan. Informan yang peneliti pilih adalah kepala sekolah selaku penanggungjawab, kemudian guru pembimbing selaku mentor yang memberikan arahan dan penilaian terhadap guru

peserta program induksi, yang terakhir tentu saja guru pemula selaku peserta program induksi guru pemula di SMPN 35 Jakarta

**f. Menyiapkan perlengkapan penelitian**

Seperangkat perlengkapan yang digunakan berupa : buku catatan, *tape recorder*, kamera serta panduan wawancara, akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dengan harapan bahwa peneliti dapat berjalan lancar.

**2. Tahap Pekerjaan Lapangan**

**a. Memahami latar belakang penelitian**

Dalam hal ini peneliti mempelajari terlebih dahulu konsep yang tercantum didalam proposal penelitian dan memahaminya. Kemudian peneliti mengumpulkan data dan informan awal yang diperoleh dari beberapa calon *key informan* dan informan pendukung.

Key informan yang dimaksud adalah kepala sekolah selaku penanggungjawab dari kegiatan program induksi guru pemula di SMPN 35 Jakarta yang diwakili oleh wakil kepala sekolah bidang pengendalian mutu dan kepala sekolah harus mengerti setiap kegiatan program induksi guru pemula, dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga proses penilaian terhadap guru

pemula, yang ditambah informasi-informasi lain dari pihak-pihak lain terkait kegiatan program induksi guru pemula, seperti guru pembimbing, dan guru pemula selaku peserta program induksi

#### **b. Memasuki lapangan dan melakukan penelitian**

Pada tahap ini, penelitian mulai dilakukan setelah mendapatkan izin dari pihak sekolah dan membaca surat penelitian yang diterbitkan oleh pihak kampus. Peneliti berusaha untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan sekolah terlebih kepada *key informan* yaitu kepala sekolah yang merupakan sumber data utama dalam penelitian ini. Pada tahap ini pula, peneliti membuat catatan lapangan dan mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan selama penelitian berlangsung.

### **3. Tahap Analisis data**

Setelah data dan informasi yang diperlukan berhasil diperoleh, baik melalui tahap pra lapangan maupun tahap pekerjaan lapangan, maka tahapan akhir dalam penelitian adalah melakukan analisis data. Pada tahapan ini dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan yang jelas dan tepat tentang fokus masalah yang diangkat sekaligus dijadikan sebagai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

## **F. Analisis Data**

Tahap-tahap analisis dalam penelitian kualitatif dijabarkan menjadi beberapa langkah yaitu: langkah pertama, mengolah dan mempersiapkan

data untuk dianalisis mulai dari transkripsi wawancara, men-*scanning* materi, mengetik data lapangan, dan lain-lain yang kemudian data tersebut disusun ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi yang didapat.

Langkah kedua, membaca keseluruhan data untuk memperkuat gagasan yang telah dibangun pada langkah pertama sehingga data yang diperoleh akan disusun dan dilengkapi secara lebih sistematis.

Langkah ketiga, men-*coding* data agar analisis yang akan dibuat akan lebih detail. *Coding* merupakan proses mengolah materi /informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Dalam proses ini, kita dapat mensegmentasi hasil penelitian yang didapat seperti gambar atau data tulisan menjadi kalimat-kalimat atau paragraf dengan istilah-istilah khusus yang berasal dari partisipan. Coding data yang dilakukan peneliti antara lain:

1. Kepala Sekolah (K1),
2. Guru Pembimbing (P1),
3. Guru Pemula (P3),
4. Guru Pemula (P4)

Langkah keempat, menerapkan proses *coding* untuk mendeskripsikan setting, orang-orang, kategori-kategori, dan bahan lainnya yang dianalisis menjadi suatu deskripsi yang detail dan membuat sejumlah kecil tema-tema yang akan menjadi judul dalam hasil penelitian.

Langkah kelima, menyajikan kembali tema-tema dan deskripsi data yang dilakukan pada tahap sebelumnya dalam bentuk narasi maupun laporan. Dan langkah terakhir, menginterpretasi hasil yang telah kita dapat dalam langkah sebelumnya yang dilakukan secara pribadi oleh peneliti untuk membuktikan bahwa penelitian tersebut akan membenarkan atau menyangkal informasi sebelumnya yang relevan dengan penelitian sebelumnya.

#### **G. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Langkah-langkah dalam mengembangkan validitas data penelitian yang peneliti lakukan adalah: (1) triangulasi; (2) *review* informan; (3) penyusunan *data base*; (4) dan kehadiran peneliti ke tengah lokasi penelitian.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data dan metode. *Review* informan merupakan upaya pengembangan validitas data yang dilakukan dengan cara mengkomunikasikan unit-unit laporan yang telah disusun kepada informannya, khususnya yang dipandang sebagai informan pokok (*key informan*). *Data base* merupakan kumpulan formal bukti data yang diperoleh dari berbagai sumber data yang dapat berupa catatan, dokumen, rekaman, bahan tabulasi, dan narasi. Sedangkan dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti secara langsung hadir ke lokasi penelitian untuk melakukan pengumpulan data.