

LESSON STUDY DALAM MEMBANGUN LEARNING ORGANISATION MADRASAH

LESSON STUDY IN DEVELOPING LEARNING ORGANIZATION OF MADRASAH

S h o l i k i n

Sholihin

Balai Diklat Keagamaan

(BDK) Surabaya

Jl. Ketintang Madya 92

S u r a b a y a

Naskah :

diterima : 5 Januari 2017

direvisi : 18 Januari 2017

disetujui : 28 Januari 2017

ABSTRACT

Being the centre of excellent, madrasahs have to develop their Human Resources, due to the increasing of society demands. They have to improve not only cognitive and skill competence but also their attitude. This article offers madrasah to be a Learning Organization, in which madrasah always promotes Continuouse Professional Development (CPD) for their Human Resource (teachers) by facilitating their teachers several activities. Lesson Study offers a lot of activities which enables teachers share their knowledge and skill through "Plan, Do and See". By implementing LS madrasah the teacher will get a lot of beneficial, such as defining learning goal, implementing a certain teaching model and how to evaluate the teaching and learning process. All of those will lead us to what we called as a Learning Organisation.

Key words: Lesson Study, Learning Organisation, CPD

ABSTRAK

Menjadi pusat sekolah unggulan, madrasah harus mengembangkan Sumber Daya Manusia mereka, karena meningkatnya tuntutan masyarakat. Mereka harus memperbaiki tidak hanya kompetensi kognitif dan keterampilan, tetapi juga sikap mereka. Artikel ini menawarkan madrasah untuk menjadi *Learning Organization*, dimana madrasah selalu mempromosikan *Continuouse Professional Development* (CPD) untuk Sumber Daya Manusia mereka (guru) dengan memfasilitasi beberapa kegiatan guru mereka. Lesson Study menawarkan banyak kegiatan yang memungkinkan guru berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka melalui "Plan, Do and See". Dengan menerapkan madrasah LS, guru akan mendapatkan banyak manfaat, seperti menentukan tujuan pembelajaran, menerapkan model pengajaran tertentu dan bagaimana mengevaluasi proses belajar mengajar. Semua itu akan membawa kita pada apa yang kita sebut sebagai *Learning Organization*.

Kata kunci: Lesson Study, Learning Organization, CPD

Membangun madrasah yang berkualitas tidak akan terlepas dari konsep membangun sumber daya manusia (*human resource*) berkualitas pula. Berbicara masalah SDM tidak hanya berunsur jumlah, seperti terkesan dari pengertian tentang penduduk, tetapi juga mutu. Mutu ini tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, tetapi juga pendidikannya atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya, dan sikapnya atau nilai-nilai yang dimilikinya.

Kemudian apa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia? Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo (1998), menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Dan secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (madrasah), maka sumber daya yang dimaksud adalah guru, pegawai atau karyawan (*employee*).

Ahmad Sanusi (1998), mengemukakan jika abad silam disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa yang akan datang merupakan abad kualitas SDM. Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa.

Pengembangan SDM madrasah adalah proses sepanjang hayat dalam mengembangkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses belajar mengajar.

Program peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktifitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas

lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Fungsi dan orientasi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM telah dibuat dalam suatu kebijakan Depdiknas dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: 1) Pemerataan kesempatan pendidikan, 2) Peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan dan 3) Peningkatan kualitas manajemen pendidikan, (Cut Zahri Harun, 2003). Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).

Madrasah sebagai sebuah organisasi yang melayani masyarakat dalam dunia pendidikan dituntut untuk terus bertahan dan berkembang dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini madrasah harus membangun sebuah *Learning Organisation* (LO). LO adalah organisasi yang mana menuntut para pekerjanya untuk terus mengembangkan diri, baik secara kompetensi, skill maupun mental agar dapat memenuhi kebutuhan users atau consumers. Para guru adalah salah satu komponen dalam organisasi madrasah yang pengetahuan, skill dan mentalnya harus terus diperbarui dan dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan bersamadan memenuhi tuntutan masyarakat. Untuk itu madrasah perlu membangun organisasi yang memungkinkan para guru berkesempatan untuk mengembangkan dirinya, baik dari segi kompetensi pengetahuan, ketrampilan maupun aspek sikap.

Untuk membangun LO perlu ada sebuah kegiatan yang memfasilitasi mereka, yaitu sebuah wadah dimana guru guru bisa saling mendukung pengembangannya. Begitu pentingnya peran guru dalam membangun sebuah organisasi, termasuk madrasah, maka pada kesempatan ini penulis mencoba menyajikan, *essay lesson study* (LS) dalam membangun *Learning Organisation* Madrasah. Secara berturut turut akan dibahas, apa itu LS dan

variannya yang ada di Indonesia, Perkembangan LS di Indonesia serta Bagaimana *Lesson Study* Dilaksanakan, selanjutnya penulis mencoba untuk mendefinisikan LO, menjabarkan pilar-pilar dalam LO serta karakteristiknya, selain itu pentingnya LO bagi Madrasah dan yang terakhir bagaimana LS membangun LO.

Apa itu Lesson Study

Konsep dan praktik *Lesson Study* pertama kali dikembangkan oleh para guru pendidikan dasar di Jepang, yang dalam bahasa Jepang-nya disebut dengan istilah *kenkyuu jugyo*. Adalah Makoto Yoshida, orang yang dianggap berjasa besar dalam mengembangkan *kenkyuu jugyo* di Jepang. Keberhasilan Jepang dalam mengembangkan *Lesson Study* tampaknya mulai diikuti pula oleh beberapa negara lain, termasuk di Amerika Serikat yang secara gigih dikembangkan dan dipopulerkan oleh Catherine Lewis yang telah melakukan penelitian tentang *Lesson Study* di Jepang sejak tahun 1993. Sementara di Indonesia pun saat ini mulai gencar disosialisasikan untuk dijadikan sebagai sebuah model dalam rangka meningkatkan proses pembelajaran siswa, bahkan pada beberapa sekolah sudah mulai mempraktikkannya. Meski pada awalnya, *Lesson Study* dikembangkan pada pendidikan dasar, namun saat ini ada kecenderungan untuk diterapkan pula pada pendidikan menengah dan bahkan pendidikan tinggi.

Lesson Study bukanlah suatu strategi atau metode dalam pembelajaran, tetapi merupakan salah satu upaya pembinaan untuk meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh sekelompok guru secara kolaboratif dan berkesinambungan, dalam merencanakan, melaksanakan, mengobservasi dan melaporkan hasil pembelajaran. *Lesson Study* bukan sebuah proyek sesaat, tetapi merupakan kegiatan terus menerus yang tiada henti dan merupakan sebuah upaya untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip dalam *Total Quality Management*, yakni memperbaiki proses

dan hasil pembelajaran siswa secara terus-menerus, berdasarkan data. *Lesson Study* merupakan kegiatan yang dapat mendorong terbentuknya sebuah komunitas belajar (*learning society*) yang secara konsisten dan sistematis melakukan perbaikan diri, baik pada tataran individual maupun manajerial. Slamet Mulyana (2007) memberikan rumusan tentang *Lesson Study* sebagai salah satu model pembinaan profesi pendidik melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan pada prinsip-prinsip kolegalitas dan mutual learning untuk membangun komunitas belajar. Sementara itu, Catherine Lewis (2002) menyebutkan bahwa: "*Lesson Study is a simple idea. If you want to improve instruction, what could be more obvious than collaborating with fellow teachers to plan, observe, and reflect on lessons? While it may be a simple idea, Lesson Study is a complex process, supported by collaborative goal setting, careful data collection on student learning, and protocols that enable productive discussion of difficult issues*".

Bill Cerbin & Bryan Kopp mengemukakan bahwa *Lesson Study* memiliki 4 (empat) tujuan utama, yaitu untuk : (1) memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana siswa belajar dan guru mengajar; (2) memperoleh hasil-hasil tertentu yang dapat dimanfaatkan oleh para guru lainnya, di luar peserta *Lesson Study*; (3) meningkatkan pembelajaran secara sistematis melalui inkuiri kolaboratif. (4) membangun sebuah pengetahuan pedagogis, dimana seorang guru dapat menimba pengetahuan dari guru lainnya.

Dalam tulisannya yang lain, Catherine Lewis (2004) mengemukakan pula tentang ciri-ciri esensial dari *Lesson Study*, yang diperolehnya berdasarkan hasil observasi terhadap beberapa sekolah di Jepang, yaitu:

1. Tujuan bersama untuk jangka panjang.

Lesson Study didahului adanya kesepakatan dari para guru tentang tujuan bersama yang ingin ditingkatkan dalam kurun waktu jangka panjang dengan cakupan tujuan yang lebih

luas, misalnya tentang: pengembangan kemampuan akademik siswa, pengembangan kemampuan individual siswa, pemenuhan kebutuhan belajar siswa, pengembangan pembelajaran yang menyenangkan, mengembangkan kerajinan siswa dalam belajar, dan sebagainya.

2. Materi pelajaran yang penting. *Lesson Study* memfokuskan pada materi atau bahan pelajaran yang dianggap penting dan menjadi titik lemah dalam pembelajaran siswa serta sangat sulit untuk dipelajari siswa.
3. Studi tentang siswa secara cermat. Fokus yang paling utama dari *Lesson Study* adalah pengembangan dan pembelajaran yang dilakukan siswa, misalnya, apakah siswa menunjukkan minat dan motivasinya dalam belajar, bagaimana siswa bekerja dalam kelompok kecil, bagaimana siswa melakukan tugas-tugas yang diberikan guru, serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan aktivitas, partisipasi, serta kondisi dari setiap siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian, pusat perhatian tidak lagi hanya tertuju pada bagaimana cara guru dalam mengajar sebagaimana lazimnya dalam sebuah supervisi kelas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah.
4. Observasi pembelajaran secara langsung. Observasi langsung boleh dikatakan merupakan jantungnya *Lesson Study*. Untuk menilai kegiatan pengembangan dan pembelajaran yang dilaksanakan siswa tidak cukup dilakukan hanya dengan cara melihat dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (*Lesson Plan*) atau hanya melihat dari tayangan video, namun juga harus mengamati proses pembelajaran secara langsung. Dengan melakukan pengamatan langsung, data yang diperoleh tentang proses pembelajaran akan jauh lebih akurat dan utuh, bahkan sampai hal-hal yang detail sekali pun dapat digali. Penggunaan *videotape* atau rekaman bisa saja digunakan hanya sebatas pelengkap, dan bukan sebagai pengganti.

Bagaiman *Lesson Study* Dilaksanakan

Berkenaan dengan tahapan-tahapan dalam *Lesson Study* ini, dijumpai beberapa pendapat. Menurut Wikipedia (2007) bahwa *Lesson Study* dilakukan melalui empat tahapan dengan menggunakan konsep *Plan-Do-Check-Act* (PDCA). Sementara itu, Slamet Mulyana (2007) mengemukakan tiga tahapan dalam *Lesson Study*, yaitu : (1) Perencanaan (*Plan*); (2) Pelaksanaan (*Do*) dan (3) Refleksi (*See*). Sedangkan Bill Cerbin dan Bryan Kopp dari *University of Wisconsin* mengetengahkan enam tahapan dalam *Lesson Study*, yaitu:

1. *Form a Team*: membentuk tim sebanyak 3-6 orang yang terdiri guru yang bersangkutan dan pihak-pihak lain yang kompeten serta memiliki kepentingan dengan *Lesson Study*.
2. *Develop Student Learning Goals*: anggota tim mendiskusikan apa yang akan dibelajarkan kepada siswa sebagai hasil dari *Lesson Study*.
3. *Plan the Research Lesson* : guru-guru mendesain pembelajaran guna mencapai tujuan belajar dan mengantisipasi bagaimana para siswa akan merespons.
4. *Gather Evidence of Student Learning*: salah seorang guru tim melaksanakan pembelajaran, sementara yang lainnya melakukan pengamatan, mengumpulkan bukti-bukti dari pembelajaran siswa.
5. *Analyze Evidence of Learning*: tim mendiskusikan hasil dan menilai kemajuan dalam pencapaian tujuan belajar siswa
6. *Repeat the Process* : kelompok merevisi pembelajaran, mengulang tahapan-tahapan mulai dari tahapan ke-2 sampai dengan tahapan ke-5 sebagaimana dikemukakan di atas, dan tim melakukan sharing atas temuan temuan yang ada. (Bill Cerbin & Bryan Kopp)

Untuk lebih jelasnya, dengan merujuk pada pemikiran Slamet Mulyana (2007) dan konsep *Plan-Do-Check-Act* (PDCA), di bawah ini akan diuraikan secara ringkas tentang empat tahapan dalam penyelenggaraan *Lesson Study*

1. Tahapan Perencanaan (*Plan*)

Dalam tahap perencanaan, para guru yang tergabung dalam *Lesson Study* ber

kolaborasi untuk menyusun RPP yang mengacu pada penggunaan Kurikulum yang harus digunakan oleh pemerintah. Kegiatan ini diawali dengan menganalisis kompetensi dasar, cara membelajarkan siswa, mensiasati kekurangan fasilitas dan sarana belajar, dan sebagainya, sehingga dapat ketahui berbagai kondisi nyata yang akan digunakan untuk kepentingan pembelajaran.

2. Tahapan Pelaksanaan (*Do*)

Sedangkan pada tahapan yang kedua, ada dua kegiatan: (1) pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh salah seorang guru yang disepakati untuk mempraktikkan RPP yang telah disusun bersama, dan (2) kegiatan pengamatan atau yang dilakukan oleh anggota atau komunitas *Lesson Study* yang lainnya.

3. Tahapan Refleksi (*Check*)

Pada tahapan ini semua catatan para pengamat akan didiskusikan bersama-sama. Tahapan ketiga merupakan tahapan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan upaya perbaikan proses pembelajaran selanjutnya akan bergantung dari ketajaman analisis para peserta berdasarkan pengamatan terhadap pelaksanaan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Kegiatan refleksi dilakukan dalam bentuk diskusi yang diikuti seluruh peserta *Lesson Study* yang dipandu oleh kepala sekolah atau peserta lainnya yang ditunjuk.

Selanjutnya, semua pengamat menyampaikan tanggapan atau saran secara bijak terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan (*bukan terhadap guru yang bersangkutan*). Dalam menyampaikan saran-sarannya, pengamat harus didukung oleh bukti-bukti yang diperoleh dari hasil pengamatan, *tidak berdasarkan opininya*. Berbagai pembicaraan yang berkembang dalam diskusi dapat dijadikan umpan balik bagi seluruh peserta untuk kepentingan perbaikan atau peningkatan proses pembelajaran. Oleh karena itu, sebaiknya seluruh peserta pun memiliki catatan-catatan

pembicaraan yang berlangsung dalam diskusi.

Learning Organisation (LO)

"Learning Organization are organizations where people continually expand their capacity to create the result they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together" (Senge, 1990). LO adalah organisasi dimana para pekerja terus mengembangkan kapasitas mereka menuju tujuan yang ditetapkan, dimana pola pikir baru dan berkembang terus didukung, dimana aspirasi berkembang pesat, dan para pekerja terus menerus belajar untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Garvin (1993) mendefinisikan *Learning Organisation* sebagai ketrampilan dalam menciptakan dan mentransfer pengetahuan dan memodifikasi tingkah laku untuk merefleksikan pengetahuan dan pandangan baru. Sehingga organisasi tidak hanya dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan tetapi juga dituntut untuk mampu menciptakan pengetahuan baru untuk meraih masa depan.

Istilah Learning Organisation dan Organisational Learning sering dipakai bersama, meskipun kedua istilah ini mempunyai perbedaan. *Learning Organization* (Organisasi Pembelajaran) merupakan tempat dimana orang secara terus menerus meningkatkan kapasitasnya agar tercipta hasil yang diinginkan dan merupakan tempat dimana pola pikir baru dan pola pikir yang diperluas terus dipertahankan, serta menjadi tempat dimana aspirasi kolektif bebas dimiliki dan di sana orang-orang secara terus menerus belajar untuk melihat realitas secara keseluruhan. Lebih lanjut, Senge mengungkapkan bahwa secara umum Organisasi Pembelajaran menjadi tempat dimana orang-orang pada semua level/tingkat, baik secara individu maupun bersama, melakukan peningkatan kapasitas mereka untuk menghasilkan manfaat yang akan menjadi perhatian mereka atau sesuai keinginan mereka. Sedangkan Pembelajaran Organisasi berbicara tentang bagaimana

organisasi melakukan proses belajar dan seringkali mengarah pada berbagai model atau teori. Pembelajaran Organisasi dapat dilihat pula sebagai pengujian atas proses dan konsep yang digunakan oleh Organisasi Pembelajar. Dua topik yang berbeda namun saling terkait. Singkatnya, Organisasi Pembelajar merupakan tempat, dan Pembelajaran Organisasi merupakan proses.

Jadi *Learning Organization* adalah organisasi yang:

- ♦ Memiliki iklim yang mendorong anggotanya untuk belajar dan mengembangkan potensi penuh mereka
- ♦ Memperluas budaya belajar, tidak hanya di dalam organisasi, namun hingga mencakup *users* dan *stakeholders* lainnya.
- ♦ Menjadikan strategi pengembangan SDM sebagai pusat dari kebijakan organisasi.
- ♦ Berada dalam suatu proses transformasi organisasional yang kontinu

Pilar-pilar dalam *Learning Organization*

Konsep LO pertama menjadi populer setelah Senge menyampaikan gagasannya dalam bukunya "*The Fifth Discipline*". Sejak itulah LO banyak dibicarakan para pakar dan praktisi manajemen bagaimana implementasinya dalam organisasi. Ada lima pilar yang diusulkan oleh Senge agar organisasi itu menjadi organisasi pembelajar, yaitu:

- a. *System of Thinking*, Kemampuan untuk melihat gambaran besar dan untuk membedakan dari pola konseptualisasi perubahan bukan sebagai peristiwa yang terisolasi. Sistem berpikir membutuhkan empat disiplin lainnya untuk mengaktifkan sebuah organisasi belajar. Harus ada pergeseran paradigma dari yang tidak berhubungan dengan saling berhubungan untuk keseluruhan, dan dari menyalahkan sesuatu karena faktor eksternal, untuk merealisasikan bagaimana kita beroperasi, tindakan kita, dapat menciptakan masalah. Hal yang senada juga disampaikan oleh Robert Louis Flood (1999) mengatakan "*Systemic thinking is the discipline which makes visible that our actions are interrelated*

to other people's actions in patterns of behaviour and are not merely isolated events" Artinya bahwa berfikir sistematis adalah sebuah disiplin ilmu yang membuat jelas bahwa kegiatan kita adalah berhubungan dengan kegiatan orang lain dalam bentuk perilaku yang saling berhubungan atau tidak berdiri sendiri. Joo Ho Park mengatakan "*Teachers understand and manage their own work in an interrelationship within the school environment that includes processes of change; they consider the impact of their own work on the entire school organization and the stakeholders' interests*". Yang artinya guru-guru memahami dan mengatur tugas mereka sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekolah termasuk proses perubahan; mereka mempertimbangkan impek pekerjaan pada seluruh organisasi sekolah dan semua pemangku kepentingan.

Madrasah (organisasi) pada dasarnya terdiri atas unit yang harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Unit-unit itu antara lain staf administrasi, guru, kepala madrasah sampai tukang kebun. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergis. Kemampuan untuk membangun hubungan yang sinergis ini hanya akan dimiliki kalau semua anggota unit saling memahami pekerjaan unit lain dan memahami juga dampak dari kinerja unit tempat dia bekerja pada unit lainnya, yang saling mempengaruhi. Artinya keberhasilan suatu komponen dalam organisasi tidak terlepas dari komponen yang lain begitu juga sebaliknya.

- b. *Personal Mastery*, belajar untuk memperluas kapasitas personal, wawasan atau kemampuan dan skill agar dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan, disamping itu organisasi juga menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan tumbuhnya situasi belajar bagi anggotanya. Secara operasional *system of thinking* adalah "*At the school, teachers expand personal growth and capacity by having a strong desire to improve*

professionally, engaging in continual learning, and focusing on the future vision in order to make choices about their development" Joo Ho Park (2008). Artinya guru-guru di sekolah mengembangkan kapasitasnya dengan mempunyai keinginan kuat untuk mengmebangkan profesionalitas nya, terlibat dalam pmebeljaran yang terus menerus, focus pada visi masa depan agar mempunyai pilihan dalam pengembangan diri.

Madrasah sebagai organisasi pembelajar, maka madrasah tersebut harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang bisa mendorong para guru dan staf nya untuk terus menerus mengembangkan kompetensinya. Dengan begitu perubahan dan perkembangan dunia pendidikan yang begitu pesat, tuntutan masyarakat dan *stakeholder* yang lain dapat dipenuhi.

- c. *Mental Models*, adalah cara pandangan atau asumsi seseorang dalam melihat dunia luar baik yang tampak (eksplisit) maupun yang tidak tampak (tacit) . Cara pandang ini harus dikelola karena mereka mencegah wawasan baru dan kuat dalam praktek organisasi yang akan dilaksanakan. Proses ini dimulai dengan refleksi diri, struktur kepercayaan dipegang seseorang dalam menggali dan generalisasi, dan memahami bagaimana mereka secara dramatis mempengaruhi cara beroperasi dalam kehidupan kita sendiri. Sampai ada realisasi dan fokus pada keterbukaan, perubahan yang nyata yang tidak pernah dapat diimplementasikan yaitu, suatu proses menilai diri sendiri untuk memahami, asumsi, keyakinan, dan prasangka atas rangsangan yang muncul. Mental model memungkinkan manusia bekerja dengan lebih cepat. Namun, dalam organisasi yang terus berubah, mental model ini kadang-kadang tidak berfungsi dengan baik dan menghambat adaptasi yang dibutuhkan. Dalam organisasi pembelajar, mental model ini didiskusikan, dicermati, dan direvisi pada level individual, kelompok, dan organisasi. Lebih lanjut Joo Ho Park (2008) *At the school, teachers continually reflect on*

assumptions about schooling; openly dialogue, share views and develop knowledge about each other's assumptions; and engage in their own work with flexibility. Yang artinya di sekolah, guru terus merefleksi tentang asumsi tentang sekolah; berdialog secara terbuka; membagi pandangan dan membangun pengetahuan tentang masing-masing asumsi; dan meleburkan pekerjaan dengan fleksibel.

Rasa percaya diri memang bagus, akan tetapi kalau rasa percaya diri berlebihan dan menganggap apa yang telah ia lakukan dan percaya adalah yang terbaik, akan menjadi penghambat yang potensial bagi guru-guru di madrasah untuk terus belajar dan mengembangkan komptensi dan skill mereka dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Mereka tidak mau bercermin terhadap perkembangan dunia pendidikan yang begitu pesat dan mereka sudah puas dengan apa yang telah dipunyai dan dilakukan selama ini. Kondisi seperti ini harus terus dicairkan dengan komunikasi yang terbuka tanpa adanya intimidasi dan tekanan, tetapi penuh kesadaran demi tujuan bersama dan perubahan yang begitu pesat dalam dunia pendidikan.

- d. *Building Shared Vision*, Visi tidak dapat didikte karena hal itu dimulai dengan visi pribadi karyawan perorangan yang mungkin tidak setuju dengan visi pemimpin. Apa yang dibutuhkan adalah visi asli yang memunculkan komitmen dalam waktu baik dan buruk, dan memiliki kekuasaan untuk mengikat organisasi bersama-sama. Seperti Peter Senge menyatakan, "*building shared vision fosters a commitment to the long term building*". Artinya membangun shared vision mendorong sebuah komitmen pada pembangunan jangka panjang. Sedangkan operasionalnya, Joo Ho Park (2008) *Vision and goals of school are planned and created through a process of shared commitment, participatory activities, and consensus of all school members including students and parents; and a teacher's personal vision is aligned with the*

school vision and goals. Artinya visi dan tujuan sekolah diciptakan melalui proses dan komitmen bersama, aktifitas bersama dan consensus semua anggota sekolah, murid, orang tua murid; dan visi personal guru harus selaras dengan visi dan tujuan sekolah.

Komitmen untuk menggali visi bersama tentang masa depan secara murni tanpa paksaan. Oleh karena itu madrasah sebagai suatu organisasi terdiri atas berbagai orang yang berbeda latar belakang pendidikan, kesukaan, pengalaman serta budayanya, akan sangat sulit bagi organisasi untuk bekerja secara terpadu kalau tidak memiliki visi yang sama. Selain perbedaan latar belakang karyawan, organisasi juga memiliki berbagai unit yang pekerjaannya berbeda antara satu unit dengan unit lainnya. Untuk menggerakkan organisasi pada tujuan yang sama dengan aktivitas yang terfokus pada pencapaian tujuan bersama diperlukan adanya visi yang dimiliki oleh semua orang dan semua unit yang ada dalam organisasi.

- e. *Team Learning*, Tim Belajar, Hal ini penting karena saat ini, organisasi modern berjalan atas dasar kerja sama tim, yang berarti bahwa organisasi tidak dapat belajar jika anggota tim tidak datang bersama dan belajar bersama. Ini adalah proses untuk mengembangkan kemampuan untuk menciptakan hasil yang diinginkan. Semua ini dilakukan agar memiliki tujuan, pola pikir, dan bekerja sama untuk mencapainya. Joo Ho Park (2008) *At the school, various group or team activities are encouraged to address schooling issues or teacher's professional work; teachers become committed to, skilled at, and involved in collaborative work*. Artinya di sekolah banyak kelompok atau aktifitas team didorong untuk membicarakan isu sekolah atau tugas profesional guru; guru menjadi berkomitmen, terampil, dan terlibat dalam pekerjaan kolaboratif.

Dengan kata lain, kemampuan dan motivasi untuk belajar secara adaptif, generatif, dan berkesinambungan. Kini makin banyak organisasi berbasis tim,

karena rancangan organisasi dibuat dalam lintas fungsi yang biasanya berbasis tim.

Kemampuan organisasi untuk mensinergikan kegiatan tim ini ditentukan oleh adanya visi bersama dan kemampuan berfikir sistemik seperti yang telah diuraikan di atas. Namun demikian tanpa adanya kebiasaan berbagi wawasan tentang kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam suatu tim, maka pembelajaran organisasi akan sangat lambat, dan bahkan berhenti. Pembelajaran dalam organisasi akan semakin cepat kalau guru-guru di madrasah mau berbagi wawasan dan belajar bersama-sama. Berbagi wawasan pengetahuan akan menjadi sangat penting untuk peningkatan kapasitas guru-guru madrasah dalam menambah modal intelektualnya.

Karakteristik LO

Agar kita dapat mengevaluasi terhadap pelaksanaan apakah organisasi itu (sekolah) melakukan *Learning Organisation* apakah tidak, kita perlu menetapkan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengevaluasinya. Justifikasi untuk pemilihan pendekatan menggunakan seperangkat karakteristik untuk menggambarkan pelaksanaan *Learning Organisation* yang biasa dilaksanakan dengan melibatkan perilaku yang kompleks dari *Learning Organisation*. Dengan membreakdown *organisational learning* pada unsur pokoknya kita dapat menentukan karakteristik secara utuh. Perlu diketahui bahwa karakteristiknya adalah saling terhubung satu sama lain seperti yang telah disampaikan oleh Dalton sebagai berikut: (John Dalton. 1998)

1. Learning Strategy (Strategi Belajar)

Karakteristik utama dalam LO adalah adanya strategi belajar yang diimplementasikan atau dipunyai oleh organisasi. Strategi tersebut menggabungkan pembelajaran dan tujuan tertentu yang diharapkan akan dicapai oleh pembelajar dan ditetapkan dengan penuh pertimbangan dan kehati-hatian.

Dalam hal ini madrasah dalam memilih strategi pengembangan profesionalisme

guru harus mempertimbangkan berbagai hal sebelum menentukan strategi belajar guru, dengan menganalisis daya dukung, kompetensi awal, serta tujuan pembelajaran. Pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila kegiatan pembelajaran berlangsung secara sejajar dengan kebutuhan peningkatan kemampuan pembelajar dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2. *Flexible Structure* (Struktur Fleksibel)

Struktur yang ramping sangat direkomendasikan untuk membantu pembelajaran dalam organisasi. Unit ini harus biasa keluar dari kebiasaan tradisional, dimana dalam melaksanakan kegiatan sangat birokratis, hierarkis, dan bertele-tele. Dimana unit pelaksana ini diberi otonomi, dalam melakukan kreatifitas dalam menjalankan tugasnya. Peran organisasi adalah mendorong, memberi fasilitas agar kegiatan berjalan dengan baik.

3. *Blame Free Culture* (Bebas dari Kebiasaan Menuduh)

Sebuah LO harus menciptakan suasana atau kondisi dimana belajar dijunjung tinggi. Kesalahan bukanlah sebuah lembar hitam seseorang akan tetapi sebuah proses belajar dan diberi kesempatan untuk memperbaiki diri. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang bebas dari tuduhan dan memungkinkan anggotanya melakukan eksperimen-eksperimen. Marquardt dan Reynold mengatakan bahwa ada empat aspek yang memperkuat organisasi untuk belajar yaitu: insentif untuk inovasi; belajar dari pengalaman; kebiasaan belajar dan dukungan korporasi. (Marquadt, 1994)

4. Vision (Visi)

Salah dari lima pilar yang dikembangkan oleh Senge adalah "*Shared Vision*", learning organisation tidak akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya apabila tidak ada visi yang sama diantara anggota organisasi. (Senge, 1990). Pembelajaran yang sukses akan terjadi jika semua anggotanya mempunyai suatu tujuan yang sama untuk

dicapai bersama-sama. Visi bersama akan memberikan gambaran tentang apa yang akan diperjuangkan untuk dicapai. Tanpa visi yang jelas masa depan organisasi sulit digambarkan dan dipahami. Banyak organisasi mempunyai visi, tapi tidak banyak yang mampu memahami visi itu kepada seluruh anggota organisasi. Maka sekolah sebagai sebuah organisasi harus mempunyai visi yang jelas dan disebarluaskan untuk dipahami dan dicapai bersama-sama. Jika visi telah ditetapkan maka arah dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan jelas.

5. *External Awareness* (Kesadaran Eksternal)

Sebuah LO harus menyadari bahwa lingkungan di luar terus berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan tuntutan konsumen, perubahan teknologi dan arus informasi. Akibat dari perubahan yang terus meningkat, maka kesadaran eksternal menjadi sangat penting. Kesadaran eksternal yang tinggi biasanya memanifestasikan dirinya sendiri pada tiga cara: organisasi selalu menscan lingkungan luar, memberi efek pada lingkungannya dan memilih target lingkungannya. Kunci utama dari belajar adalah mengantisipasi sebuah perubahan sehingga kita siap mengantisipasinya. Jika lingkungan benar-benar berubah, maka organisasi harus menscan lingkungan, bisa berbentuk rencana scenario, yang merupakan aspek penting dari *organisational learning*. Jika lingkungan terus berubah, maka organisasi harus membuat scenario yang berbeda untuk menghadapi lingkungan yang baru dan menciptakan suasana nyaman dengan perubahan. Memilih target lingkungan artinya memilih partner dimana kita bisa berinteraksi yang sudah mempunyai pengalaman dalam hal sama.

Sekolah akan bertahan dan terus berkembang, jika mampu mengantisipasi perubahan yang terus menerus, mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dengan menyiapkan rencana

matang dalam menghadapi perubahan itu. Karena perubahan akan membari efek pada lingkungan, cara kerja, dan juga proses belajar mengajar, jika organisasi menghadapi kendala dalam menghadapi perubahan itu, maka sebaiknya organisasi mempunyai teman kerja yang bisa dijadikan model dalam menghadapi situasi baru tersebut.

6. Knowledge Creation and Transfer (Kreasi Ilmu Pengetahuan dan Transfer)

Dalam sebuah LO kreasi sebuah ilmu pengetahuan baru harus dilihat sebagai pekerjaan utama dari semua komponen organisasi bukan sebuah kepentingan khusus dari departemen riset dan pengembangan. Kemampuan mengambil pelajaran dari berbagai pertemuan dan belajar dari apa yang mereka kerjakan adalah sumber ilmu yang sangat penting. Drucker, mengatakan bahwa pengetahuan adalah sumber utama individu-individu dan ekonomi keseluruhan. (Drucker, 1992). Lebih jauh Sillince (2005) menambahkan bahwa ilmu pengetahuan dan pemahaman adalah kunci sukses pada perubahan yang strategic, oleh karena itu, kelompok diskusi, kemajuan teknologi informasi adalah cara yang efektif dalam menyampikan informasi.

7. Quality (Kwalitas)

Kwalitas merupakan unsur utama yang harus diperhatikan dalam sebuah produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Hal ini jelas bahwa kualitas merupakan bagian dari sebuah LO. Senge, mengatakan bahwa tehnik manajemen yang baik adalah *enduring* (berjalan terus menerus). Organisasi yang membei focus pada TQM dan berusaha keras pada perbaikan terus menerus akan ada perubahan yang menuju perbaikan. Organisasi yang memungkinkan untuk melakukan ini adalah organisasi yang mempunyai LO. Sejatinya TQM mempunyai persamaan dengan *organisational learning*, paling tidak satu langkah menuju sebuah

LO, karena TQM membutuhkan setiap orang yang ada dalam organisasi untuk terus belajar agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

8. Supportive Athmosphire (Atmosfir yang Mendukung)

LO memahami bahwa hasil kerja organisasi yang ekselen dibangun di atas kerja yang menyenangkan, produktif dan memberdayak setiap individu. LO harus menyadari pentingnya penyeimbangan antara kepentingan individu dan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain harus ada keseimbangan antara produksi di suatu sisi dengan kapasitas prosuksi di sisi lain. Oleh karena itu, sekolah yang mengharap-kan oraganisasinya maju maka harus mempertimbangkan kemampuan sumber daya manusianya, agar mereka dapat bekerja secara efektif. Guru-guru harus dipersiapkan kemampuannya, dengan menyerap berbagai informasi terbaru dari berbagai sumber.

9. Teamworking (Kerja Tim)

Kerja Tim merupakan bagian sentral dari LO. Dengan alasan karena setiap anggota tim mempunyai kesempatan untuk belajar dan mendapat informasi dan ilmu dari anggota yang lain. Tim bukan hanya sebagai cara utama untuk menggabungkan pengetahuan dari setiap anggota tapi juga akan memunculkan pengetahuan yang baru. Teamworking melibatkan kerja dalam kelompok dalam organisasi itu sendiri, sedangkan networking merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar organisasi. Kerja Tim memberikan keuntungan pada organisasi berupa sinergi internal, sedangkan metworking akan membangun sinergi secara eksternal. Jelas manfaatnya Teamworking bagi pengembangan SDM sekolah, disamping memperkuat ikatan organisasi itu sendiri secara internal, karena guru-guru bisa saling mendiskusikan parmasalah dan mencari solusi bersama, sesuai dengan kontek permasalahannya,

tapi juga mampu mengembangkan jaringan dengan organisasi lain. Membangun networking dengan organisasi lain akan memberi manfaat besar, karena ketika kita mendapatkan suatu permasalahan, kita bisa meminta bantuan organisasi lain. Sebagai contoh, kemampuan guru dalam mengembangkan pembelajaran berbasis scientific di suatu sekolah lemah, sedangkan sekolah itu tidak mempunyai sumberdaya yang mampu membantunya, maka bisa meminta bantuan pada Lembaga Diklat yang ada dengan meminta instruktur untuk memberikan bimbingan teknis.

Bagaimana *Lesson Study* (LS) membangun Learning Organisation (LO)

Seperti yang telah penulis paparkan di atas bahwa LO adalah sebuah kondisi dimana para guru mendapat peluang yang besar dalam mengembangkan potensi diri mereka agar dapat memenuhi tuntutan stakeholder madrasah. Disini penulis memandang *Lesson Study* mampu memberikan wadah kegiatan yang dituntut dalam mengembangkan LO. Ada 8 (delapan) peluang yang dapat diperoleh oleh guru, apabila diimplementasikan LS secara berkesinambungan agar kondisi sebagai institusi yang mengembangkan LO tercapai. Ke-8 peluang tersebut sangat erat kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru (Lewis, 2002), yaitu

1. LS memungkinkan Guru Memikirkan Dengan Cermat Mengenai Tujuan Pembelajaran, Materi Pokok, dan Bidang Studi

LS tidak hanya memperhatikan pembelajaran untuk satu kali pertemuan atau satu pokok bahasan saja, melainkan bagaimana membelajarkan satu unit materi pokok dan bahkan bidang studi, dan juga memperhatikan perkembangan siswa dalam jangka panjang. Karena itu, ketika memilih bidang kajian akademis dan topik LS, guru sering (a) menargetkan dalam mengatasi kelemahan siswa dalam belajar, (b) memilih topic yang bagi guru sulit

mengajarkannya, (c) memilih subjek terkini, misalnya aspek kebaruan segi isi, teknologi, dan pendekatan pembelajaran, (d) memusatkan perhatian pada hal terpenting yang mendasar yang berpengaruh terhadap pembelajaran lainnya (misalnya bahasa dan matematika).

2. LS Memungkinkan Guru Mengkaji dan Mengembangkan Pembelajaran yang Terbaik yang Dapat Dikembangkan

Melalui LS, guru dapat mengkaji dan mengemankan pembelajaran yang terbaik, misalnya guru mampu menghasilkan produk buku. Buku-buku tersebut memuat tujuan jangka panjang yang ingin dicapai, filosofi pembelajaran yang dianut, rancangan pembelajaran dan rancangan seluruh unit, contoh hasil kerja siswa, hasil refleksi mengenai kekuatan dan kesulitan dalam pembelajaran, serta petunjuk praktis bagi guru lain yang ingin mencoba pembelajaran tersebut. Dalam hal ini, guru yang lain tidak hanya diharapkan mencoba membelajarkan, tetapi yang lebih penting mereka sedapat mungkin menambah, menguji, dan melaporkan perbaikan yang mereka lakukan. Proses tersebut akan bermuara pada peningkatan kualitas pembelajaran.

3. LS memungkinkan Guru Memperdalam Pengetahuan Mengenai Materi Pokok Yang Diajarkan

LS juga memperdalam pengetahuan guru mengenai materi pokok yang diajarkan. Dengan melaksanakan LS, guru dapat mengidentifikasi dan mengorganisasi informasi⁹ apa yang mereka perlukan untuk memecahkan masalah pembelajaran yang menjadi fokus kajian dalam LS. Melalui LS guru secara bersama-sama berkesempatan untuk memikirkan pengetahuan yang dianggap penting, apa saja yang belum mereka ketahui mengenai hal itu, dan berusaha mencari informasi yang mereka perlukan untuk membelajarkan siswa.

4. LS Memungkinkan Guru Memikirkan Secara Mendalam Tujuan Jangka Panjang Yang Akan Dicapai Yang Berkaitan dengan Siswa

LS dapat memberi kesempatan kepada guru untuk mempertimbangkan kualitas ideal yang ingin dikuasai oleh siswa pada saat mereka lulus, kualitas apa yang dimiliki siswa saat sekarang, dan bagaimana mengatasi kesenjangan yang ada di antaranya. Guru sering menerjemahkan kualitas ideal yang diharapkan dimiliki oleh para siswa itu adalah dalam bentuk kecakapan hidup. Kecakapan-kecakapan hidup yang dimaksud, misalnya sikap menghargai persahabatan, mengembangkan perspektif, dan cara berpikir dalam menikmati sains.

5. LS Memungkinkan Guru Merancang Pembelajaran Secara Kolaboratif

LS memberi kesempatan kepada guru secara kolaboratif merancang pembelajaran. Menurut Lewis (2002), rata-rata guru di Jepang mengamati sekitar 10 pembelajaran yang diteliti setiap tahun. Guru di Jepang mempersepsi bahwa aktivitas kolaboratif sangat menguntungkan. Aktivitas kolaboratif dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk memikirkan pembelajarannya sendiri setelah mempertimbangkannya dengan pengalaman yang dilakukan oleh guru yang lain. Melalui LS guru dapat saling membelajarkan melalui aktivitas-aktivitas *shared knowledge*.

6. LS Memungkinkan Guru Mengkaji Secara Cermat Cara dan Proses Belajar Serta Tingkah Laku Siswa

LS memberi kesempatan kepada guru untuk mengkaji secara cermat cara dan proses belajar serta aktivitas siswa. Fokus LS hendaknya diarahkan pada peningkatan pembelajaran melalui pengamatan terhadap aktivitas belajar siswa. Pengamatan tersebut bertujuan untuk menemukan cara-cara untuk meningkatkan kegiatan belajar dan 10 kegiatan berpikir siswa, bukan pada kegiatan guru. Oleh sebab itu, aktivitas LS

sesungguhnya bukan menyalahkan guru atau mengkritik kesalahan guru. Di dalam LS, guru perlu mencari bukti bahwa siswa memang belajar, termotivasi, dan berkembang. Berdasarkan data yang dikumpulkan, guru dapat melihat pembelajarannya melalui tanggapan siswa. Untuk memperoleh respon siswa tersebut, pertanyaan yang dapat diajukan, adalah: bagaimana pemahaman siswa mengenai materi pembelajarannya? Apakah siswa tertarik untuk belajar? Apakah mereka memperhatikan ide siswa lainnya? Secara singkat, ada 5 hal penting terkait dengan data siswa yang perlu dikumpulkan, yaitu hasil belajar akademis, motivasi dan persepsi, tingkah laku sosial, sikap terhadap belajar, dan interaksi guru-siswa dalam proses pembelajaran.

7. LS Memungkinkan Guru Mengembangkan Pengetahuan Pedagogis yang Kuat Penuh Daya

LS dapat memberi peluang kepada guru untuk mengembangkan pengetahuan pedagogis secara optimal. Hal ini disebabkan karena melalui LS guru secara terus menerus berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan strategi pembelajaran yang dapat diterapkan untuk menerjemahkan kurikulum. Guru dapat secara terus menerus memikirkan bagaimana kualitas pertanyaan yang mampu dipecahkan oleh siswa dalam pembelajaran. Pertanyaan tersebut diharapkan dapat memotivasi siswa untuk mempertahankan minat belajarnya secara konsisten. Guru juga memikirkan bagaimana menggunakan debat agar mampu memaksimalkan partisipasi siswa dalam diskusi dan bagaimana mendorong siswa untuk dapat membuat catatan yang baik dan melakukan refleksi diri.

8. LS Memungkinkan Guru Melihat Hasil Pembelajaran Sendiri Melalui Respon Siswa dan Tanggapan Para Kolega

LS memberi kesempatan kepada guru melihat hasil pembelajarannya sendiri melalui respon siswa dan tanggapan para kolega. Data yang diberikan oleh kolega menjadi "cermin" bagi guru yang melaksanakan LS. Kolega dapat membantu guru mencatat kegiatan diskusi dalam kelompok kecil, menghitung jumlah siswa yang angkat tangan, atau mencatat pertanyaan dan jawaban guru. Guru pelaksana LS dapat pula meminta kepada kolega untuk mencatat interaksi siswa, misalnya difokuskan pada interaksi 3 orang siswa yang memiliki kemampuan tinggi, sedang, dan rendah, dan menilai karya mereka. Dengan cara ini, guru dapat melihat bagaimana siswa mengalami pembelajaran yang efektif.

Mengapa Lesson Study sebagai alternative dalam membangun LO

Penulis mencoba menawarkan LS sebagai wahana kegiatan dalam membangun LO karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Mudah dilaksanakan

Pelaksanaan LS tidak membutuhkan kegiatan yang menyita waktu dan tenaga yang berlebihan. Kegiatan ini tidak perlu melibatkan banyak orang dalam kepanitiaan, cukup dilakukan oleh guru-guru sendiri di madrasah tersebut. Madrasah biasanya sudah membuat jadwal pelaksanaan LS dalam satu tahun pelajaran atau dua semester. Sehingga para guru sudah biasa menyiapkan diri sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

2. Murah

Dalam pelaksanaannya LS tidak membutuhkan banyak biaya. Madrasah tidak perlu mengeluarkan biaya untuk transportasi guru yang mengikuti LS, karena pelaksanaannya ada di madrasah sendiri. Tidak perlu mengeluarkan biaya akomodasi, karena kegiatan dilaksanakan di madrasah. Serta tidak membutuhkan snack atau makan karena LS dilaksanakan pada saat jam belajar siswa

3. Tidak mengganggu Kegiatan Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan LS berbeda dengan kegiatan Bimtek atau Diklat, dimana para guru dalam mengikuti kegiatan tersebut harus meninggalkan kelas untuk beberapa hari, sehingga siswa sedikit banyak akan dirugikan karena ditinggalkan oleh guru mata pelajarannya. Sedangkan LS guru tidak harus meninggalkan kelas mereka, karena kegiatannya dilaksanakan di madrasah itu sendiri dan dalam jam belajar sesuai dengan jadwal. Disamping itu materi yang dijadikan bahan ajar adalah materi yang sedang dipelajari oleh siswa

4. Berkelanjutan

Kegiatan LS dilaksanakan secara terus menerus sesuai jadwal. Karena isu-isu di dunia pendidikan terus berkembang, sehingga kegiatan LS tidak akan kering dari perkembangan dunia pendidikan. Disamping itu model pembelajaran juga terus berkembang, sehingga para guru bisa mencoba bagaimana model tertentu bisa diimplementasikan di kelas sesuai dengan kondisi dan situasi yang sebenarnya. Yaitu, daya dukung, intake siswa serta lingkungan madrasah.

5. Real teaching

LS berbeda dengan micro teaching, LS dilaksanakan dalam situasi nyata, siswa sedang belajar materi tertentu, dalam kelas yang nyata, jam belajar sesuai dengan jadwal dan siswa dengan kondisi psikologi yang berbeda dengan micro teaching, dimana guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar bukan pada situasi nyata, akan tetapi situasinya direkayasa untuk melihat bagaimana guru mencoba melaksanakan KBM. Dengan demikian apabila guru ingin mencoba model pembelajaran baru dapat dilihat apakah bisa berjalan efektif atau tidak atau perlu adaptasi.

6. Refleksi

Kegiatan LS diakhiri dengan kegiatan refleksi. Kegiatan ini sangat penting, karena guru peserta LS, atau observer berkumpul setelah pelaksanaan open class guna memberikan pandangan mereka tentang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar atau *open class* yang dilaksanakan oleh guru model. Kegiatan ini tidak hanya bermanfaat bagi guru model saja akan tetapi juga memberikan manfaat bagi observer. Dalam fase ini temuan-temuan observer disampaikan dan ditanggapi oleh guru model atau peserta yang lain, untuk dicarikan pemecahan. Sehingga kegiatan akan memberikan pengalaman baru baik bagi guru model maupun observer.

Simpulan

Secara ringkas, sebuah madrasah agar bisa tetap bertahan dan berkembang harus terus membangun sumberdaya manusia agar

mempunyai kompetensi bagus, baik secara kompetensi pengetahuan, ketrampilan maupun sikap. Untuk menjamim semua itu berjalan dengan baik madrasah harus memfasilitasi sebuah kegiatan yang menunjang Continuous Professional Development (CPD). *Lesson Study* (LS) adalah sebuah model pengembangan profesi yang berkelanjutan, sangat murah dan mudah dilaksanakan. LS tidak membutuhkan biaya besar, karena dilaksanakan di madrasah masing-masing, tidak membutuhkan transportasi. Mudah karena dilaksanakan di madrasah sendiri dan di jam mengajar guru, atau sesuai dengan jadwal mengajarnya sendiri. LS dapat dilakukan terus menerus sepanjang tahun dan bergiliran dari guru satu ke guru yang lain. Dengan dilaksanakan LS secara berkelanjutan akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap pengembangan kompetensi pedagogic dan professional guru yang terlibat di dalamnya, apabila mereka mau mengikuti seluruh tahapan LS, mulai dari *Plan, Do* dan *See*. [α]

Referensi

- Joo Ho Park, "Asia Pacific Education Review" Validation of Senge's Learning Organization Model with Robert Louis Flood, *Rethinking The Fifth Discipline, Learning Within The Unknowable*. (Routledge 11 New Fetter Lane, London EC4P 4EE) 1999. 2
- Ahmad Sanusi, *Pendidikan Alternatif*, Bandung: Grafindo Media Pratama, 1998, 7
- Bill Cerbin & Bryan Kopp. *A Brief Introduction to College Lesson Study. Lesson Study Project*. online: <http://www.uwlax.edu/sotl/lsp/index2.htm>
- Catherine Lewis (2004) *Does Lesson Study Have a Future in the United States?*. Online: http://www.sowi-online.de/journal/20041/lesson_lewis.htm diakses pada tgl, 22 Desember 2012 Cet. II, 2-3
- Cut Zahri Harun, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah., dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Balitbang Diknas, No. 041, Tahun Ke-9, Maret 2003, 17729.
- Dalton, John, *Organisational Learning and Effectiveness*, 1998 by Routledge 11 New Fetter Lane, London EC4P 4EE, 1998, h. 93
- Drucker 'The new society of organisations', *Harvard Business Review* 70(5), September–October. 1992, h. 95.
- Garvin, D A, Building Learning Organization, *Harvard Business Review*, July-August, h. 78-91 <http://roebyarto.multiply.com/journal/item/18>, di akses pada tgl, 22 Desember 2012
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. *The Global Learning Organisation: Gaining Competitive Advantage through Continuous Learning*, Burr Ridge: Irwin. 1994
- Senge, P. *The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organisation*, (Doubleday, London 1990) h. 209

Sillince, Sillince, J. A. A. 'Extending the cognitive approach to strategic change in organisations: some theory', *British Journal of Management* 6: 59-76. 2005.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998),

Teachers of Vocational High Schools at the Seoul Megalopolis, 2008, Vol. 9, No.3, 270-284. P 2.