

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya pada tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah merupakan salah satu kebijakan nasional yang perlu mendapat perhatian dan diupayakan oleh semua unsur yang terlibat di dalamnya. Hal ini merupakan perwujudan dari adanya tuntutan perundang-undangan yang ada baik dalam Pembukaan UUD 45 khususnya alinea IV, juga secara eksplisit dinyatakan dalam UU nomor 2 Tahun 1989 pasal 13 yang menyatakan bahwa :

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah

Untuk merealisasikan tuntutan tersebut, dalam Pembangunan Jangka Panjang Tahap Ke-dua (PJP II), prioritas pembangunan pendidikan nasional diarahkan kepada peningkatan mutu pada semua jenis dan jenjang pendidikan (dasar, menengah dan tinggi), dengan memusatkan perhatian pada tiga faktor utama, salah satunya yaitu mutu dan jumlah sumber-sumber pendidikan untuk menunjang proses pendidikan dalam arti penyediaan jumlah dan mutu guru; penyediaan buku paket (Depdiknas, 1996:485).

Belum memadainya mutu guru khususnya di SD/MI disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan (Depdikbud, 1986:486) yang dimiliki oleh guru itu sendiri, sehingga pemerintah beserta masyarakat perlu didorong agar guru-guru dapat meningkatkan kemampuan melalui pelatihan baik berupa penataran, lokakarya, seminar dan sebagainya.

Bank Dunia melalui *West Java Basic Education Project* (BEP), menyadari benar kondisi di atas, sehingga dalam melaksanakan programnya lebih menekankan kepada upaya peningkatan layanan pendidikan melalui peningkatan kemampuan para pelaksana proses belajar mengajar yang dalam hal ini guru-guru SD/MI. Salah satu bentuk kegiatan upaya peningkatan kemampuan guru adalah pelatihan guru pemandu mata pelajaran.

Kegiatan pelatihan bagi guru pemandu mata pelajaran di tingkat SD/MI telah berjalan sejak tahun ajaran 1998/1999 dan 1999/2000. Guru pemandu mata pelajaran sebagai salah satu bagian dari Sistem Pembinaan Profesional, berkedudukan di gugus sekolah dengan tugas selain mengajar juga membantu guru-guru lainnya yang berada di gugus tersebut dalam menciptakan proses belajar mengajar agar lebih kondusif bagi anak dalam belajar. Dengan demikian secara konseptual, dari setiap gugus sekolah akan memiliki guru pemandu sebanyak mata pelajaran yang diajarkan di sekolah/madrasah yang bersangkutan.

Realisasi konsep di atas, secara operasional belum tercapai karena keterbatasan dana, tenaga pengelola pelatihan, sarana dan prasarana,

nara sumber dan lain-lain. Oleh karena itu pelatihan guru pemandu mata pelajaran dilaksanakan secara bertahap dan bergilir. Pelatihan guru pemandu mata pelajaran baru diarahkan kepada mata-mata pelajaran yang di-Ebtanas-kan yaitu meliputi mata pelajaran Bahasa Indonesia, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS).

SD/MI di Propinsi Jawa Barat jumlahnya sebanyak 21.024 yang terdiri dari 19.107 Sekolah Dasar dan 1.917 Madrasah Ibtidaiyah. Sekolah-sekolah tadi tergabung dalam gugus sekolah yang secara proporsional menyebar di setiap Kantor Kecamatan. (*Dinas Pendidikan, per 31 Agustus 2001*)

Berdasarkan data ini pihak BEP akan terus menerus mengembangkan program sejenis di tahun anggaran yang akan datang, sehingga semua gugus SD/MI yang ada di Propinsi Jawa Barat yang jumlahnya mencapai 3.504 buah dapat diselesaikan secara merata. Oleh karena itu, upaya penyempurnaan program terus menerus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan yang ada di lapangan dengan harapan pelatihan yang diberikan akan mampu memberikan dampak positif terhadap kelancaran proses belajar-mengajar yang diciptakan oleh guru-guru. Seperti telah diungkapkan di atas bahwa seorang guru setelah mengikuti pelatihan guru pemandu mata pelajaran, selain dia memiliki tugas mengajar juga mendapat tugas tambahan untuk membantu guru-guru lain di gugusnya dalam menciptakan kondisi belajar yang lebih kondusif bagi

anak. Kemudian program inipun akan terus berjalan mengingat belum semua gugus sekolah memiliki pemandu mata pelajaran. Hal lain juga karena pelatihan yang diselenggarakan oleh BEP belum mencakup semua mata pelajaran yang ada di Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah.

Pelaksanaan pelatihan bagi guru-guru pada umumnya mempunyai banyak hambatan. Salah satu hambatan yang sering terjadi adalah akuntabilitas pelatihan terhadap peningkatan mutu pembelajaran di kelas. Sebagai contoh, misalnya Shaeffer (1990:65) menyatakan bahwa sejak perubahan kurikulum 1975 upaya-upaya pelatihan guru-guru telah banyak dilakukan, namun mempunyai dampak yang tidak signifikan terhadap perubahan-perubahan kualitas pembelajaran di kelas. Dikatakan bahwa:

“...the massive amount of cascade training which had attempted to implement this curriculum; despite the millions of new textbooks and teachers' guides printed and disseminated, it appeared that the nature of teaching and the quality of the education produced had changed very little”.

Pendekatan pelatihan yang kurang memperhatikan kebutuhan guru-guru sering ditanggapi sebagai sesuatu yang “tidak berguna”, yang pada akhirnya tidak menunjukkan perubahan yang berarti dalam proses pembelajaran di kelas. Fenomena ini harus menjadi bahan pertimbangan dalam merancang bangun program pelatihan bagi guru-guru.

Dari kondisi inilah penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul *Pelatihan Guru Pemandu Mata Pelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (Studi*

Kasus pada Gugus Binaan Basic Education Project Propinsi Jawa Barat di Tiga Kecamatan Kota Bandung)

Masalah tersebut penting untuk dikaji karena alasan teoritis dan praktis. Secara teoritis, profesi keguruan terus berkembang disebabkan oleh tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan guru-guru dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan profesi perlu dikembangkan melalui pelatihan. Mekanisme pelatihan yang diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi guru untuk mengembangkan dirinya adalah gugus sekolah tertentu sebagai wahana untuk guru bersama rekan kerjanya memecahkan masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Gugus-gugus ini dalam pandangan manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai *quality circles* sebagai *small groups of employees who meet regularly with their common leader to identify and solve work-related problem* (Werther Jr. and Davis, 1985:495). Posisi guru pemandu dalam gugus tersebut amat penting, karena ia bertindak sebagai fasilitator bagi rekan-rekannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Secara praktis masalah pelatihan guru pemandu tersebut penting karena dengan meningkatnya kemampuan guru pemandu dalam memfasilitasi pelatihan di tingkat gugus maka akan berkembang proses edukasi yang lebih baik pada tingkat gugus. Perkembangan proses edukasi tersebut ditandai dengan inovasi yang terjadi baik dalam aspek

manajemen gugus maupun aspek substansi garapan pelatihan (materi pelatihan).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan diteliti difokuskan pada pertanyaan *bagaimanakah strategi pelatihan guru pemandu mata pelajaran guna meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah pada gugus binaan Basic Education Project Propinsi Jawa Barat.*

Pelatihan merupakan sub sistem dari sistem organisasi pendidikan, ia bukan merupakan bagian yang terpisah atau diwujudkan untuk kepentingan sesaat. Pelatihan merupakan *ongoing need* dari suatu organisasi untuk tetap survival dalam mewujudkan misinya. Sebab pelatihan bersentuhan dengan kepentingan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Unggul atau tidaknya suatu organisasi amat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan perannya.

Begitu pula pelatihan guru pemandu mata pelajaran harus merupakan sub sistem dari sistem organisasi pendidikan. Sub sistem tersebut mempunyai peran untuk mengadakan kegiatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan atau pencerahan profesional. Pelatihan ibarat "kawah candradimuka" tempat insan-insan profesional mendidik dan

melatih dirinya agar memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Mengingat betapa strategisnya peranan pelatihan, maka rancangan program, media dan metoda serta aplikasi dan sumber daya harus ditata dalam suatu sistem untuk kepentingan sistem yang lebih lebar. Dalam pelatihan, guru pemandu mata pelajaran mempunyai kepentingan dalam menghasilkan guru pemandu yang handal bagi pengembangan gugus sekolah sebagai salah satu bagian dari sistem pembinaan profesional. Oleh karena itu, hasil dari pelatihan adalah kinerja guru dalam memandu rekan sejawat untuk mengembangkan profesinya, yang pada gilirannya akan menyentuh kepentingan proses belajar peserta didik. Dengan demikian, peningkatan kemampuan guru pemandu merupakan *intermediate output* sedangkan *terminal output*-nya adalah terdapatnya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas aspek-aspek rinci yang menjadi fokus penelitian adalah, sebagai berikut:



1. Bagaimanakah perencanaan pelatihan guru pemandu mata pelajaran dilaksanakan ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan guru pemandu mata pelajaran dilaksanakan ?
3. Bagaimanakah evaluasi pelatihan guru pemandu mata pelajaran dilaksanakan ?
4. Aspek-aspek kinerja guru pemandu apa saja yang meningkat sebagai hasil pelatihan ?
5. Apakah kinerja tersebut (butir 4) dapat memberikan efek-sertaan kepada teman sejawat untuk kepentingan peningkatan kualitas proses belajar mengajar ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi rancangan program, pelaksanaan, evaluasi dalam pelatihan guru pemandu mata pelajaran serta dampaknya terhadap kinerja guru pemandu mata pelajaran.

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi komponen-komponen, sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan guru pemandu mata pelajaran
2. Pelaksanaan pelatihan guru pemandu mata pelajaran
3. Evaluasi pelatihan guru pemandu mata pelajaran

4. Aspek-aspek kinerja guru pemandu yang meningkat sebagai hasil pelatihan
5. “Efek penyerta” kinerja guru pemandu mata pelajaran (butir 4) terhadap kinerja teman sejawat untuk kepentingan peningkatan kualitas proses belajar mengajar

2. Manfaat Penelitian

Kebijakan penyelenggaraan pelatihan bagi guru pemandu mata pelajaran mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru pemandu maupun oleh guru-guru lain yang ada di gugus binaan *Basic Education Project* Propinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, dipandang perlu adanya penelitian yang akan bermanfaat baik secara teoritik maupun operasional.

Manfaat teoritik yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini berkenaan dengan pengembangan ilmu administrasi pendidikan terutama dalam mengembangkan wacana akademik mengenai pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat merekomendasikan pendekatan teknologis yang berbasis pada kondisi dan situasi tempat peserta pelatihan bekerja. Hal ini penting sebab kegagalan pelatihan sering disebabkan karena strategi yang diterapkan tidak cocok dengan kondisi dan situasi dimana seorang guru bekerja setelah ia mengikuti program pelatihan.



Secara operasional, penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemecahan masalah dalam meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pelatihan guru pemandu mata pelajaran terutama yang berkaitan dengan proses pelatihan serta perolehan yang merupakan hasil pelatihan. Di samping itu pula, penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemecahan masalah untuk merancang-bangun strategi pelatihan dengan memperhatikan kondisi dan situasi nyata yang terjadi di sekolah masing-masing. Rancang bangun strategi pelatihan ini dapat dijadikan prosedur kerja pelatihan yang lebih kolaboratif dengan kondisi dan situasi setempat.

D. Asumsi dan Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian mengenai strategi pelatihan guru pemandu mata pelajaran dalam meningkatkan kinerja guru bertitik tolak dari asumsi bahwa:

1. Pelatihan merupakan suatu sistem dari sistem yang lebih besar yaitu sistem pembinaan personal. Dalam pandangan Schuler (1987: 394-396) pelatihan dan pengembangan merupakan sistem yang terkait dengan sistem lainnya, yaitu *human resources planning, job analysis and performance appraisal, recruitment and selection, dan compensation*.
2. Sebagai suatu sub sistem, pelatihan mempunyai komponen krusial yang meliputi (1) analisis kebutuhan pelatihan; (2) disain program; (3) aplikasi; (4) evaluasi; dan (5) *output*. (Craig, 1987: 222-223).

3. Pelatihan merupakan investasi sumber daya manusia yang bermanfaat bagi kinerja organisasi, individu dan hubungan antara personil dalam organisasi. Werther, Jr. and Davis (1985:234) mengemukakan manfaat pelatihan adalah *"helps the organization, the individual, and the human relations of the work group"*.

4. Pelatihan guru pemandu mata pelajaran merupakan proses edukasi yang khas, berbeda dengan proses pendidikan biasa, karena mereka termasuk orang-orang yang telah dewasa. Karena itu, pelatihan guru pemandu mata pelajaran perlu dilaksanakan dalam konsep pendidikan orang dewasa (Knowles dalam Craig,1987)

Asumsi tersebut di atas diturunkan dari kerangka konseptual, sebagai berikut:

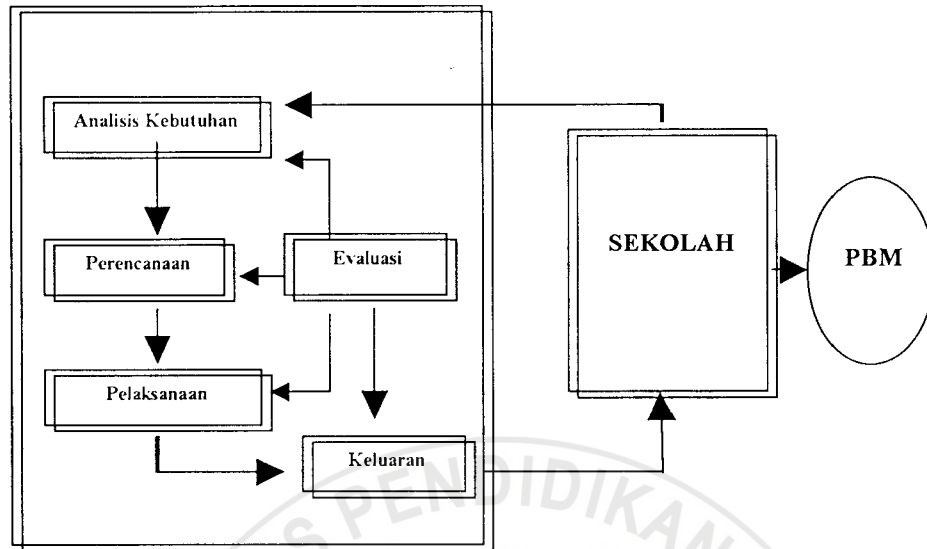
1. Pelatihan merupakan subsistem dari suatu sistem

Perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi pendidikan mempunyai dampak terhadap organisasi sekolah. Karena kemampuan mempertahankan "kelangsungan hidup" organisasi ditentukan oleh desakan-desakan eksternal terutama dari pihak *stakeholders* (pihak yang berkepentingan), maka organisasi pendidikan sebagai suatu sistem harus mempunyai mekanisme untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut. Teori Galbraith (Schien, 1984:258-266) mengemukakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi merupakan hal yang wajar. Pendapat ini bertitik tolak dari landasan berpikir bahwa (1) tidak ada satupun cara yang baik untuk

mengorganisasi; dan (2) tidak semua cara untuk mengorganisasi sama efektifnya. Galbraith (Schein, 1984) mencatat bahwa “ persoalan utama yang dihadapi organisasi ialah 'ketidakpastian tugas' yang dirumuskan sebagai ‘ perbedaan antara banyaknya informasi yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan banyak organisasi yang sudah ada pada organisasi itu”. Semakin banyak ketidakpastian semakin banyak pengambilan keputusan yang berdasar pada informasi yang berlimpah. Semakin banyak pengambilan keputusan semakin banyak perubahan dan pengembangan organisasi yang semuanya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi lingkungan eksternal yang setiap saat dapat berubah.

Organisasi pendidikan sebagai suatu sistem perlu mempunyai kemampuan adaptabilitas tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas tersebut adalah dengan pelatihan yang sistemnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Sistem Pelatihan Guru Pemandu Mata Pelajaran



Diadopsi dari Craig, ed. (1987), *Training and Development Handbook*,
New York : McGraw-Hill Book Co.

Dari sistem tersebut di atas, pelatihan merupakan sub sistem yang mempunyai komponen : **Pertama**, analisis kebutuhan merupakan kajian terhadap kebutuhan-kebutuhan personil sekolah dalam rangka meningkatkan kinerjanya. **Kedua**, disain program pelatihan sebagai upaya menterjemahkan kebutuhan-kebutuhan pelatihan yang didalamnya terdapat visi, misi, tujuan dan sasaran beserta sumber daya yang dialokasikan untuk pelatihan. **Ketiga**, pelaksanaan program pelatihan yang terdiri dari unsur peserta pelatihan, instruktur (pelatih) dan proses pembelajaran. **Keempat**, evaluasi awal, selama dan akhir program pelatihan. **Kelima**, keluaran pelatihan yaitu berupa kinerja guru pemandu

mata pelajaran di gugus-gugus. *Keenam*, sekolah tempat terjadinya proses belajar mengajar.

2. Identifikasi kebutuhan, Perencanaan Program, Pelaksanaan Program dan Evaluasi Program

Konsep identifikasi kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan dan evaluasi pada penelitian ini berdasarkan atas konsep yang dikembangkan dalam pendidikan orang dewasa ((Knowles dalam Craig,1987) dan juga konsep pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan manajemen personil (Schuler,1987; Werther Jr. and Davis, 1985) yang dibahas sebagai berikut:

a. Identifikasi Kebutuhan

Sekolah sebagai organisasi publik yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan senantiasa mengalami perkembangan dan perubahan. Perkembangan dan perubahan tersebut mempunyai dampak terhadap kinerja organisasional. Identifikasi kebutuhan sebagai suatu strategi untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian organisasional dengan cara mengkaji *performance gap* antara "apa yang seharusnya dilakukan" dengan "apa yang sebenarnya terjadi". Kesenjangan dari kedua hal itu merupakan sejumlah masalah-masalah yang mendesak untuk dipecahkan. Masalah tersebut, diantaranya berkaitan dengan kinerja guru pemandu mata pelajaran. Atau dengan kata lain, identifikasi kebutuhan

dalam penelitian ini menjawab pertanyaan "kinerja yang bagaimana yang seharusnya dimiliki oleh guru pemandu mata pelajaran?".

b. Perencanaan Program Pelatihan

Dalam mendisain program pelatihan hendaknya melibatkan semua pihak terkait, terutama yang akan terkena dampak langsung atas kegiatan pelatihan tersebut. Tampaknya ada suatu "hukum" atau setidaknya tidaknya suatu kecenderungan dari sifat manusia bahwa mereka akan merasa 'committed' terhadap suatu keputusan apabila mereka terlibat dan berperanserta dalam pengambilan keputusan: (1) Libatkan peserta untuk menyusun rencana pelatihan, baik yang menyangkut penentuan materi pembelajaran, penentuan waktu dan lain-lain; (2) Temuilah dan diskusikanlah segala hal dengan berbagai pihak terkait yang menyangkut pelatihan; (3) Terjemahkan kebutuhan-kebutuhan yang telah diidentifikasi ke dalam tujuan yang diharapkan dan ke dalam materi pelatihan; dan (4) Tentukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara pihak terkait, siapa melakukan apa dan kapan (Lunandi, 1984)

Setelah menganalisis hasil identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang ada, langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan yang disepakati bersama dalam proses perencanaan partisipatif. Dalam merumuskan tujuan hendaknya dilakukan dalam bentuk deskripsi tingkah laku yang akan dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut di atas.

c. Pelaksanaan Program

Ini merupakan aspek seni dan arsitektural dari perencanaan pelatihan dimana harus disusun secara harmonis antara beberapa kegiatan belajar seperti kegiatan diskusi kelompok besar, kelompok kecil, urutan materi dan lain sebagainya. Dalam hal ini tentu harus diperhitungkan pula kebutuhan waktu dalam membahas satu persoalan dan penetapan waktu yang sesuai.

Dalam menetapkan materi dan metoda atau teknik pembelajaran hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) Materi pelatihan atau pembelajaran hendaknya ditekankan pada pengalaman-pengalaman nyata dari peserta pelatihan; (2) Materi pelatihan hendaknya sesuai dengan kebutuhan dan berorientasi pada aplikasi praktis; (3) Metoda dan teknik yang dipilih hendaknya menghindari teknik yang bersifat pemindahan pengetahuan dari fasilitator kepada peserta; (4) Metoda dan teknik yang dipilih hendaknya tidak bersifat satu arah namun lebih bersifat partisipatif (Lunandi, 1984).

d. Evaluasi Program

Pendekatan evaluasi secara konvensional (pedagogi) kurang efektif untuk diterapkan bagi orang dewasa. Untuk itu pendekatan ini tidak cocok dan tidaklah cukup untuk menilai hasil belajar orang dewasa. Ada beberapa pokok dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar bagi orang dewasa yakni: (1) Evaluasi hendaknya berorientasi kepada pengukuran

perubahan perilaku setelah mengikuti proses pembelajaran / pelatihan; (2) Sebaiknya evaluasi dilaksanakan melalui pengujian terhadap dan oleh peserta pelatihan itu sendiri (*self evaluation*); (3) Perubahan positif perilaku merupakan tolok ukur keberhasilan; (4) Ruang lingkup materi evaluasi "ditetapkan bersama secara partisipatif" atau berdasarkan kesepakatan bersama seluruh pihak terkait yang terlibat; (5) Evaluasi ditujukan untuk menilai efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan yang mencakup kekuatan maupun kelemahan program; dan (6) Menilai efektifitas materi yang dibahas dalam kaitannya dengan perubahan sikap dan perilaku (Lunandi, 1984).

3. Kinerja Guru Pemandu Mata Pelajaran

Kinerja merupakan performa (unjuk kerja) yang ditampilkan atas dasar penguasaannya terhadap kompetensi sebagai guru pemandu. Memandu berarti memfasilitasi. Memfasilitasi berasal dari kata bahasa Inggris "*facilitation*" yang akar katanya berasal dari bahasa Latin "*facilis*" yang mempunyai arti "membuat sesuatu menjadi mudah". Dalam Oxford Dictionary disebutkan : "*to render easier, to promote, to help forward; to free from difficulties and obstacles*". Secara umum pengertian "*facilitation*" (fasilitasi) dapat diartikan sebagai suatu proses "mempermudah" sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat pula diartikan sebagai "melayani dan memperlancar aktivitas belajar peserta pelatihan untuk mencapai

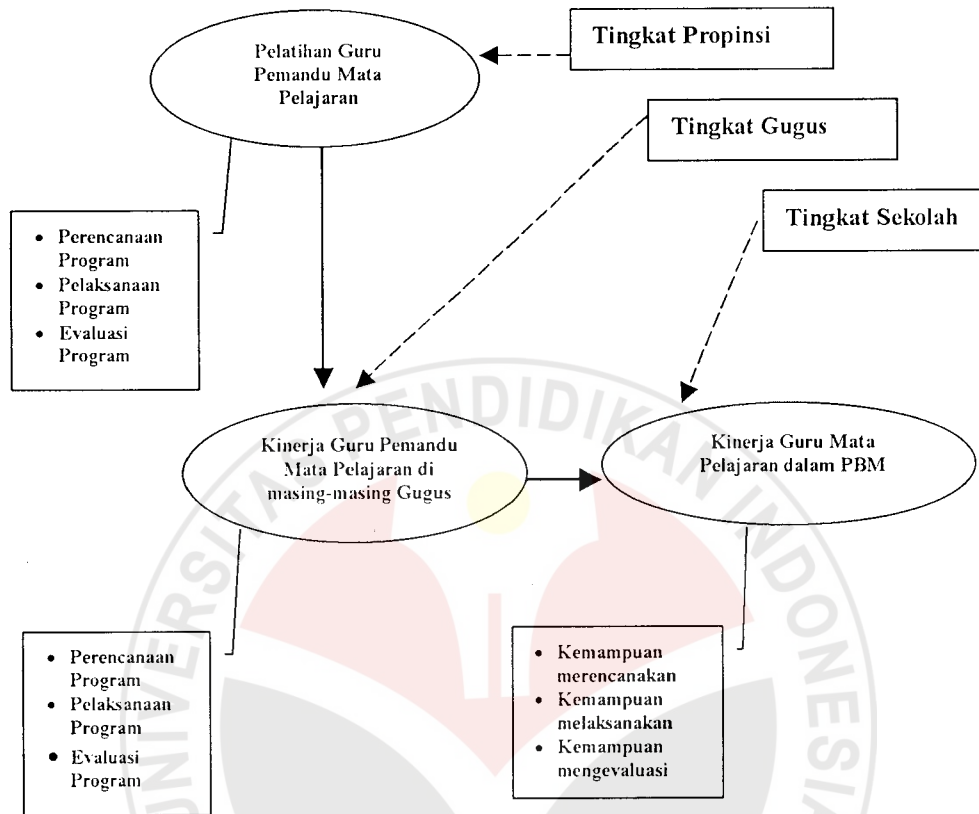
tujuan berdasarkan pengalaman". Sedangkan orang yang "mempermudah" disebut dengan "fasilitator" (pemandu).

Dalam kaitannya dengan guru pemandu mata pelajaran, kinerja yang dimaksud adalah kinerja dalam memfasilitasi proses pembelajaran guru-guru di gugus masing-masing.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: **Pertama**, yang dilakukan dalam pelatihan adalah analisis kebutuhan guru-guru terutama yang berkaitan dengan pengembangan profesinya. **Kedua**, merencanakan program yang cocok dengan kebutuhan tersebut. **Ketiga**, pelaksanaannya melibatkan kepemimpinan, organisasi dan manajemen organisasi pada Sistem Pembinaan Profesional (SPP). Pelaksanaan tersebut merupakan pelaksanaan pelatihan dalam rangka mewujudkan program, media dan metoda serta daya dukung sumber daya. **Keempat**, output berupa kinerja guru pemandu pada setiap gugus dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Secara skematis, berdasarkan uraian di atas, diturunkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2

Kerangka Pikir Penelitian Strategi Pelatihan Guru Pemandu Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja Guru



Pada kerangka pikir penelitian tersebut dinyatakan bahwa pelatihan guru pemandu mata pelajaran merupakan upaya memfasilitasi guru pemandu mata pelajaran melalui pelatihan di tingkat propinsi. Atas dasar hasil pelatihan tersebut maka guru pemandu mata pelajaran mempunyai peranan di setiap gugus/kecamatan untuk "memandu" guru-guru lain. Dalam konteks ini, guru pemandu mata pelajaran berperan sebagai

“pemandu” dalam kegiatan pembinaan professional di tingkat kecamatan/gugus.

Di tingkat sekolah, peran guru pemandu tersebut ditelusuri dampaknya terhadap guru-guru yang dipandunya. Upaya ini dilakukan dengan mengungkapkan perubahan-perubahan yang terjadi di kelas sebagai manfaat dari pembinaan professional di tingkat kecamatan/gugus.



