

BAB I
P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah.

1. Perubahan-perubahan dan peranan Administrasi Pendidikan.

1.1. Perubahan-perubahan

Pada umumnya perubahan-perubahan yang terjadi pada suatu bangsa tidak terlepas dari perubahan-perubahan yang timbul pada bangsa-bangsa lain. Dalam keadaan komunikasi makin lancar maka prosesnya bertambah cepat dan ragamnya pun makin banyak. Perubahan itu dapat terjadi pada tingkat individu maupun pada tingkat sistem sosial dan keduanya saling mempengaruhi satu dengan yang lain.

Kalau sistem sosial berubah akan berakibat pada perubahan individu-individu begitu pula perubahan-perubahan terhadap sejumlah besar individu akan menghasilkan perubahan pada tingkat sistem sosial (Rogers M. Everett, 1969, h. 8).

Sebab-sebab perubahan-perubahan itu ada yang berasal dari peristiwa-peristiwa alam dan ada pula yang berasal dari manusia sendiri. Keberhasilan manusia memahami rahasia-rahasia alam telah menimbulkan ilmu-ilmu pengetahuan. Makin banyak ilmu pengetahuan

dan penemuan-penemuan baru, telah merubah pula segala segi kehidupan sosial. Bahkan sikap dan nilai-nilai yang tadinya dianut oleh individu dan masyarakat telah disesuaikan dengan perubahan-perubahan itu. Black E. Cyril dalam karangannya yang berjudul : *Change as a condition of Modern Life*, (Weiner Myron, 1966, h. 19) menyatakan: "This complex and interrelated series of changes in man's way of life is generally known as modernization".

1.2. Implikasi terhadap pendidikan.

Perubahan-perubahan yang terjadi terhadap individu dan masyarakat sebagai hasil dari pengetahuan baru, pandangan baru, penemuan baru serta komunikasi yang makin baik mempunyai implikasi terhadap pendidikan. Sistem pendidikan lama yang tidak luwes (flexible) lambat laun terpaksa disesuaikan dengan perubahan-perubahan itu. Yang paling menonjol nampak dalam perubahan bidang pendidikan ialah kurikulum. Begitu pula pelajaran matematika dan ilmu pengetahuan alam telah mengalami perubahan lebih cepat jika dibandingkan dengan mata pelajaran-mata pelajaran lainnya.

Ditinjau dari segi filsafat, terjadinya perubahan perubahan itu adalah suatu hal yang wajar dalam kehidupan. Sikun Pribadi (1970, h. 48), yang membahas masalah Deweyan Instrumentalism mengemukakan bahwa diri manusia

(the self) selalu berubah dan berkembang dalam hubungan yang berkesinambungan dengan lingkungan. Begitu pula mengenai belajar (learning) adalah suatu proses dalam kehidupan yang berhubungan dengan pengalaman, telah membuat manusia berpikir untuk menghadapi pengalaman-pengalaman yang akan datang. Belajar dan berpikir itu adalah satu, sekurang-kurangnya kalau kita tidak mengartikan belajar hanya merupakan kebiasaan. Menurut Dewey, (Sikun Pribadi, 1970, h. 50), : "Pragmatical logic is a process, a method rather than a static thinking pattern as a product of reflective thinking".

Sebagai seorang yang menggunakan pendekatan Experimentalism atau Instrumentalism, Dewey memandang sesuatu itu tidak tetap dalam konsep berkelanjutan (ongoingness). Menurut Dewey ide sentral dari filsafat dan pendidikan ialah pengalaman yang merupakan dasar pengetahuan dan kebijaksanaan (wisdom).

Sehubungan dengan pengertian berpikir reflektif (reflective thinking) yang erat kaitannya dengan proses belajar-mengajar dan merupakan suatu metoda pendidikan, telah dikemukakan oleh Hullfish M. Gordon dan Smith G. Philip (1961, h. x) sebagai berikut :

The soundness of scholarship, the depth of in sight into the teaching-learning process, the clarity with which ideas, concepts, premises and illustrations are presented; the readable and

thought-provoking, yet non-technical style - all combine to make reflective thinking, a valuable guide to genuine excellence in teaching.

Dengan metoda ini para pemimpin dan para guru diharapkan sanggup memelihara, membangkitkan dan memprakarsai berpikir di sekolah. Kepemimpinan administratif menuntut peranan pimpinan pendidikan secara profesional untuk membuat suasana yang baik. Hal ini berarti terciptanya suasana di mana guru-guru akan tumbuh bebas secara profesional yang kelak akan menimbulkan suasana belajar bagi siswa-siswa untuk berkembang secara bebas pula. Di sini nampak bahwa hubungan yang baik antara administrator dengan guru-guru akan tercermin pula dalam hubungan guru-guru dengan siswa-siswa. Untuk mencapai pemikiran seperti ini, maka Hullfish dan Smith (1961, h. 230), menekankan pentingnya P.M. (Philosophic Mindedness) dengan kualitas berpikir menyeluruh (comprehensive of thought), penembusan dari berpikir (penetration of thinking) dan ke-luwesan berpikir (flexibility of thinking).

Peranan pimpinan pendidikan dalam kaitannya dengan konsep P.M. ialah agar pimpinan giat berpartisipasi secara reflektif dan memberanikan guru-guru melakukan percobaan-percobaan sesuai dengan imajinasi mereka. Hal ini merupakan esensi dari kualitas suasana pendidikan. Di samping itu, semua cara komunikasi antara pimpinan dan guru-guru terbuka pada setiap waktu. Mengenai hubung

an antara metoda dan berpikir, Dewey (Hullfish G.H.1961 h.2) menegaskan : "Method means that arrangement of subject matter which makes it most effective in use", sedangkan "thinking is the method of an educative, experience, the interrelationship of method, curriculum and purpose may be clear seen".

Adanya perubahan-perubahan itu justru membuat orang belajar dari pengalamannya sehari-hari. Yang perlu bagi kita ialah bagaimana agar perubahan-perubahan itu membawa manfaat bagi kehidupan kita. Henderson Stella van Petten (1964, h. 29) berpendapat bahwa :

The change in human being resulting from their experiences we call learning. The entire process of growth and development in which this learning takes place we call education. If there has been no change, there has been no learning.

Jelas bahwa perubahan-perubahan yang terjadi perlu untuk perkembangan kehidupan manusia yang mau belajar dari padanya. Menurut Dewey (Henderson, 1964, h.208): "Change is wellcome because it is the necessary condition for making this world a better place".

Menghadapi perubahan-perubahan dalam bidang pendidikan berarti kebijakan-kebijakan, peraturan-peraturan dan konsep pendidikan haruslah memperlancar pekerjaan, sehingga petugas-petugas pendidikan dapat bekerja secara efektif dalam mempersiapkan siswa-siswa untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan sanggup mengambil

bagian secara konstruktif terhadap perubahan-perubahan itu.

Anderson C. Arnold dalam tulisannya yang berjudul *The Modernization of Education*, (Weiner Myron, 1966, h. 73), mengupas hubungan antara modernisasi dengan pendidikan. Walaupun ide modernisasi belum sangat jelas karena terlalu banyak tafsiran akan istilah itu namun modernisasi hanya dapat dicapai dengan "learning" dari perbaikan dan perluasan pendidikan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan modernisasi ialah: (1) pendidikan merupakan syarat bagi tercapainya kemajuan dalam teknologi dan ekonomi, (2) menyatukan sekumpulan manusia dan suku-suku bangsa ke dalam suatu bangsa juga memerlukan pendidikan dan (3) keadaan politik dalam dunia modern hanya dapat bertahan apabila para pejabatnya mampu mengkoordinasikan administrasi terhadap daerah yang luas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa negara-negara tidak dapat melepaskan diri dari kemiskinan kecuali kalau rakyat telah bebas dari buta huruf, belajar melaksanakan perdagangan dan teknik yang rumit serta dapat mengelola organisasi. Kemampuan membangun dan berkembang pada suatu bangsa bertalian erat dengan tingkat pendidikan dan pendapatan nasional, yang juga ternyata satu sama lain erat sekali hubungannya. Beberapa negara berkembang telah menetapkan

target untuk pendidikan lebih tinggi dari pada kebutuhan yang sebenarnya. Ditambah lagi dengan melonjaknya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan telah mengakibatkan banyaknya sekolah dibuka, walaupun daya serap masyarakatnya tidak seimbang dengan jumlah lulusan sekolah setiap tahunnya. Untuk dapat mengadakan keseimbangan antara jumlah lulusan sekolah dan daya serap masyarakat diperlukan suatu sistem administrasi pembangunan pendidikan yang terpadu, produktif dan efisien, termasuk sistem perencanaan pembangunan yang cermat. Justeru hal-hal itulah yang dirasakan sangat kurang dalam negara-negara berkembang, lebih-lebih lagi bila pertumbuhan penduduk relatif terlalu tinggi.

Bila pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam proses pembangunan atau proses modernisasi sosial, maka konsekwensinya ialah perlu adanya proses modernisasi dalam sistem pendidikannya yang seirama dengan kebutuhan masyarakat dalam pembangunan. Di sinilah nampak pentingnya peranan administrasi pendidikan.

1.3. Peranan Administrasi Pendidikan.

Pada dasarnya konsep-konsep yang terdapat dalam administrasi pendidikan berasal dari konsep-konsep administrasi umum dan manajemen yang diaplikasikan dalam

bidang pendidikan. Salah satu aspek yang perlu dipahami sebaik-baiknya dalam administrasi dan manajemen adalah mengenai tingkah laku (behavior) dalam organisasi. Tingkah laku manusia dapat mempengaruhi tingkah laku organisasi dan sebaliknya pun dapat terjadi. Tingkah laku dalam organisasi telah lama dikaji oleh para ahli dari berbagai bidang ilmu agar tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Huse P. Edgar dan Bowditch (1973, h. 6+25), membahas tiga pandangan masa lalu yang merupakan segi-segi yang tidak dapat diabaikan dalam pandangan baru (sekarang) mengenai organisasi. Ketiga pandangan itu memberikan tekanan dalam hal yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi. Pertama adalah pandangan Rancangan Struktural (Structural-Design) organisasi yang lebih memperhatikan apa yang dikerjakan seseorang seperti tampak dalam struktur organisasi. Kedua adalah pandangan Lintasan-Kerja (Work-flow) yang lebih menekankan pentingnya lintasan informasi dalam organisasi. Ketiga adalah pandangan Manusiawi (Human), yang lebih berorientasi kepada manusia dari pada berorientasi terhadap produksi.

Pandangan baru (sekarang) mengenai organisasi dan manajemen merupakan perpaduan antara ketiga pandangan yang terdahulu dan mengkaitkannya dengan faktor-faktor lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap tingkah-

laku organisasi. Dengan demikian perubahan-perubahan yang datang dari dalam dan dari lingkungan organisasi dapat diterima untuk pengembangan organisasi.

Pendekatan sistem-sistem terpadu (Integrated systems approach) ini juga telah dipakai dalam administrasi pendidikan, terutama dalam sistem persekolahan yang selalu menghadapi tuntutan akan perubahan.

Peranan para administrator pada hampir semua sektor dalam seluruh sistem persekolahan merupakan kunci dalam mengadakan perubahan-perubahan dan pembaharuan.

Lazarsfeld F. Paul, (Morphet L. Edgar, dkk, 1967, h. 14), mengulas empat tugas utama yang dihadapi oleh para administrator. Pertama, untuk mencapai sepenuhnya tujuan-tujuan organisasi. Kedua, dalam rangka memenuhi tujuan-tujuan, banyak orang yang dilibatkan jangan diperlakukan sebagai mesin, melainkan sebagai peserta sehingga mereka memiliki prakarsa dan daya cipta serta rasa tanggung jawab. Ketiga, pekerjaan hendaklah dihadapi dengan segi-segi kemanusiaan, sehingga orang merasa senang bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Idenya ialah orang akan bekerja lebih produktif dengan kondisi yang menyenangkan dari pada dengan kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Ke empat, di dalam organisasi hendaklah diciptakan syarat-syarat dan perlengkapan yang diperlukan untuk usaha pembaharuan dan pengembangan.

Pelaksanaan administrasi pendidikan seperti juga dalam administrasi umum telah menjadi lebih efektif, karena antara lain batang tubuh pengetahuan yang tepat telah berkembang oleh studi-studi ilmiah. Bahwa administrasi pendidikan juga harus berkembang mengikuti perubahan zaman yang tidak dapat dielakkan, telah dikemukakan pendapat oleh Morphet dkk, (1967, h. 22) bahwa :

Many of the concepts relating to organization and to the administration of education have been considerably modified during the past as a result of changes in society, of governmental functions, and of insights based on research studies and findings.

Peranan administrasi pendidikan makin penting karena masalah-masalah yang dihadapi dari tahun ke tahun makin banyak macamnya. Untuk itu kepada para administrator pendidikan dituntut keahlian, kemauan dan keterampilan agar semua sumber yang berada di bawah kekuasaan mereka dapat bekerja secara serasi dan cermat untuk mencapai tujuan-tujuan lembaga yang telah ditentukan.

Pengertian administrasi pendidikan dapat dikatakan suatu penyesuaian dari pengertian administrasi umum terhadap masalah-masalah pendidikan yang harus dikelola secara efektif dan efisien yang ternyata mempunyai ciri-ciri yang sama dengan administrasi perusahaan dan administrasi negara. Ketiga jenis administrasi itu sama-sama berhubungan dengan orang-orang, ide-ide dan barang-barang. Di samping itu ketiganya juga berkenaan dengan

tugas-tugas organisasi, pengarahan, motivasi, pengawasan, perencanaan dan membuat keputusan-keputusan.

Walaupun tidak mudah membedakan administrasi pendidikan dari administrasi lainnya karena berbeda dalam tujuan dan fungsinya, tetapi untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas, maka istilah administrasi itu sendiri berasal dari kata administer, yang dapat pula dibagi atas kata Latin ad dan kata minister. Ad berarti kearah atau terhadap ; sering digabungkan dengan kata-kata asal yang tidak terdapat sebagai kata-kata tersendiri. Minister berarti seseorang yang ditunjuk mengepalai departemen yang bersifat administratif. Arti lain ialah untuk memberi pelayanan, pemeliharaan atau bantuan. Administer berarti : to manage (affairs, government, etc) have executive charge, to bring into use or operation; to act usefully or helpfully (The Random House Dictionary of the English Language, 1968, h.18). Sedangkan administrasi menurut kamus itu berarti : the act of administering; the management of any office, employment, or organization.

Suatu pengertian yang lebih luas mengenai teori administrasi pendidikan dikemukakan oleh Southern States Coonerative Program in Educational Administration (Wilson, 1966, h. 34-35) yang berkenaan dengan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan, adalah suatu metoda pendekatan masalah-masalah. Apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Untuk itu informasi harus dikumpulkan, ditentukan kemungkinan-kemungkinan tindakan dan diambil keputusan untuk pemecahan masalah.
2. Organisasi, ialah suatu penyusunan. Fungsi utamanya antara lain menempatkan pekerjaan-pekerjaan, material dan ide-ide dalam satu susunan. Fungsi lain dari organisasi ialah menentukan hubungan-hubungan diantara orang-orang. Kewajiban, hak dan tanggung jawab dibentuk ke dalam pola-pola aktivitas yang diarahkan kepada pencapaian berbagai tujuan. Organisasi jika dipandang dari segi tujuan adalah sebagai satu alat untuk memadukan usaha-usaha agar segala sesuatu dapat diselesaikan.
3. Koordinasi, ialah suatu kegiatan yang mengatur orang, material, ide, tehnik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan-hubungan yang produktif. Koordinasi ini sangat diperlukan karena banyak seluk-beluknya atau karena adanya diferensiasi fungsi dan pekerjaan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

4. Pengawasan, ialah suatu kegiatan yang menentukan kondisi-kondisi utama yang perlu dipersiapkan untuk menjamin pencapaian tujuan-tujuan pendidikan.
5. Penilaian, ialah suatu kegiatan untuk menentukan sampai di mana tujuan-tujuan pendidikan dicapai, Walaupun lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya didirikan bukan untuk menghasilkan uang, tetapi penilaian efektivitas dan efisiensi pendidikan bahkan lebih sukar dari pada menentukan keuntungan dan kerugian uang.
6. Komunikasi, ialah proses yang menghubungkan satu sama lain tingkah laku individu-individu dalam satu organisasi, baik dalam bentuk gerak-gerik, isyarat ataupun dalam bentuk lambang-lambang bahasa lisan dan tulisan.

Pengertian administrasi pendidikan di atas memberikan gambaran yang menyeluruh akan tugas-tugas para administrator agar dapat memilih unsur-unsur dari kekuatan-kekuatan untuk melancarkan pendidikan. Hal ini berarti pula bahwa para administrator dapat melakukan pilihan yang bijaksana dan untuk itu para administrator haruslah memiliki pengetahuan sikap, ketrampilan dan pengalaman dalam mengadakan dan menggunakan sebaik-baiknya akan tenaga-tenaga, bahan, alat, tehnik belajar, metoda mengajar, perencanaan pendidikan dan tujuan-tujuan yang akan

dicapai. Dengan demikian suatu teori administrasi pendidikan hendaklah dipahami sebaik-baiknya oleh para administrator pendidikan dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu tanggung jawab pelayanan pendidikan untuk kepentingan masyarakat. Van Miller (Wilson, 1966, h. 70), mengemukakan bahwa teori adalah usaha orang untuk membuat dasar dan penjelasan dalam satu sistem berpikir. Hal ini perlu sebagai pedoman dalam mengamati, memandang dan menerapkan dengan lebih baik hal-hal yang telah dipelajari. Teori administrasi pendidikan mempunyai fungsi penting dalam menentukan kemampuan-kemampuan yang diperlukan bagi seorang administrator. Selain itu suatu teori administrasi pendidikan menghimpun konsep-konsep atau prinsip-prinsip yang di satu pihak mendefinisikan hakekat dari masalah-masalah administrasi pendidikan itu dan di lain pihak dapat memberikan arah-arah kepada individu dalam berusaha menjadi seorang administrator pendidikan.

Cepatnya perubahan-perubahan yang terjadi pada segi kehidupan dalam abad ke 20 telah membawa pengaruh juga kepada tugas-tugas baru dalam administrasi dan supervisi pendidikan. Para administrator dan supervisor pendidikan hendaklah sanggup mengevaluasi perubahan-perubahan itu. Tidak semua perubahan mendatangkan manfaat bagi masyarakat, oleh sebab itu setiap perubahan jangan diterima begitu saja dan perlu dilakukan pengujian lebih

dahulu. Kalau perubahan itu perlu dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan maka seluruh kekuatan dan kekuasaan yang ada, wajar dikerahkan untuk merealisasikannya. Sebaliknya kalau perubahan itu akan membawa bencana atau akibat-akibat yang tidak diinginkan, maka perubahan itu hendaklah jangan sampai berpengaruh ke dalam lingkungan organisasi pendidikan. Tanggung jawab menilai mana perubahan yang membawa manfaat dan perubahan mana yang tidak baik, memerlukan orang yang berkemampuan tinggi sebagai administrator atau supervisor pendidikan. Apalagi untuk menghadapi masalah-masalah staf pengajar dan karyawan lainnya yang beraneka-ragam dalam motivasi, sikap dan tanggung jawabnya, maka seorang administrator pendidikan dalam menjalankan fungsi pengawasan (supervisi) haruslah menguasai teknik-teknik pendekatan secara kemanusiaan, karena ia berhadapan dengan manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Haire Mason (1956, h. 47) yang mengatakan :

The successful accomplishment of the superior's job depends primarily on his ability to get help from his subordinates in getting the job done . This means that the superior's job-at any level of the management hierarchy-is people not production his success or lack of it depends chiefly on his ability to work through people.

Oleh karena itu bagaimana pun kebijaksanaan yang digunakan dalam seleksi dulunya dan tanpa memandang kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh para staf pengajar pada waktu ini, mereka haruslah terus dikembangkan. Salah satu

dari tanggung jawab yang terpenting dari Administrator Sekolah ialah secara terus-menerus memperbaiki staf pengajar. Cara yang biasa dipakai ialah menganalisa kebutuhan-kebutuhan, kesanggupan dan kemampuan mereka serta meningkatkan kapabilitas mereka.

Tujuan akhir dari usaha memperbaiki staf pengajar ini ialah agar pelaksanaan pendidikan sesuai dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

2. Masalah relevansi, efektivitas, produktivitas dan efisiensi dalam pendidikan.

Ide-ide dasar mengenai relevansi, efektivitas, produktivitas dan efisiensi dalam pendidikan ialah bagaimana memperlakukan sumber-sumber yang terbatas (tenaga, biaya, bahan, peralatan dan keahlian) untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan, yang meliputi segi-segi kognisi, afeksi, dan ketrampilan dengan memperhatikan prinsip pemerataan dalam kuantitas dan kualitas.

2.1. Relevansi (kesesuaian) program Pendidikan.

Relevansi berarti sesuai atau cocok dengan tujuannya untuk memenuhi kebutuhan yang nyata. Dengan demikian suatu program pendidikan akan dikatakan relevan kalau hasil program itu memang sesuai atau cocok dengan kebutuhan nyata yang sedang dihadapi. Contoh yang nyata

misalnya program pendidikan tingkat sarjana muda pada jurusan matematik FKIE-IKIP. Tujuan program ini ialah untuk menghasilkan tenaga guru di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) yang berwenang penuh dan bisa juga sebagai guru bantu pada Sekolah Lanjutan Atas (SLTA) dalam bidang studi matematika. Program pendidikan ini akan dikatakan relevan kalau kurikulumnya paling kurang harus mencakup semua kurikulum bidang studi matematika di SLTP di samping tujuan-tujuan yang sifatnya lebih umum. Di samping itu kurikulum tersebut di atas hendaklah berisi mata kuliah - mata kuliah yang akan membantu mahasiswa itu nantinya sewaktu bertugas menjadi guru, antara lain falsafah pendidikan, psikologi pendidikan, evaluasi pendidikan, metoda mengajar dan beberapa mata kuliah cabang matematika yang kelak perlu kalau mahasiswa itu akan menjadi guru bantu di SLTA. Tetapi yang lebih penting lagi ialah bahwa guru-guru matematik di SLTP dan SLTA sedang sangat diperlukan.

Begitu pula terhadap program penataran yang tujuan-tujuannya lebih khusus dan jangka waktunya pun relatif lebih singkat dari pada program sekolah, maka relevansinya akan dapat diperiksa dan dianalisa dari berbagai segi program penataran itu atas dasar kesesuaian isi penataran dan tujuannya serta hasilnya sangat dibutuhkan pada saat ini.

2.2. Efektivitas (tepat guna) Pendidikan.

Arti dari efektif ialah keberhasilan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan (target). Jadi suatu program pendidikan dikatakan efektif, kalau tujuan-tujuannya berhasil dicapai, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas lulusan. Penggunaan sumber-sumber dapat pula dianalisa efektivitasnya. Beberapa contoh penggunaan sumber-sumber yang efektif di perguruan tinggi dikemukakan dalam buku yang dilaporkan oleh The Carnegie Commission on Higher Education (1972).

1. Contoh pertama ialah mengenai efektivitas penggunaan waktu dosen sebagai salah satu sumber pada perguruan tinggi. The Carnegie Commission (1972 h. 81) melihat bahwa, rendahnya ratio (perbandingan jumlah) mahasiswa dan dosen pada suatu perguruan tinggi memungkinkan penggunaan waktu dosen yang lebih efektif untuk membimbing mahasiswa jika dibandingkan pembimbingan mahasiswa pada perguruan tinggi dengan ratio mahasiswa dengan dosen adalah sedang atau tinggi. Komisi ini menyimpulkan bahwa makin rendah ratio mahasiswa dan dosen makin baik kualitas perguruan tinggi itu.
2. Contoh kedua ialah bagaimana program rekrutmen mahasiswa yang efektif. The Carnegie Commission

(1972, h. 145) membandingkan program rekrutmen pada perguruan tinggi swasta pada umumnya dengan perguruan tinggi negeri/pemerintah. Bagi perguruan tinggi swasta, program rekrutmen mahasiswa ada hubungannya dengan usaha memperoleh pendapatan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya. Oleh sebab itu program rekrutmen yang kurang selektif adalah yang efektif bagi perguruan tinggi swasta. Untuk perguruan tinggi negeri yang dibiayai pemerintah tentu saja program rekrutmen dapat dilakukan dengan seleksi ketat untuk memperoleh calon-calon mahasiswa dengan bakat dan kemampuan yang bervariasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Contoh ketiga yang dikemukakan oleh The Carnegie Commission (1972, h. 129), berkenaan dengan pengembangan pengelolaan perguruan tinggi dengan penggunaan sumber-sumber yang ada di dalamnya. Oleh karena cara-cara pada perusahaan swasta lebih banyak didasarkan atas hierarki manajemen maka untuk menjadi top manajer, seseorang haruslah memiliki latihan yang sesuai dan telah berpengalaman dalam berbagai segi dari perusahaan itu. Tetapi pada perguruan tinggi terdapat perbedaan dengan perusahaan. Pada perguruan tinggi masih di-

anggap penting seorang pimpinan yang mampu mempertahankan standar akademik dan kebebasan akademik.

Suatu tradisi yang kuat pada perguruan tinggi yang masih dipegang sampai sekarang ialah agar jabatan administrasi tertinggi seperti ketua jurusan, dekan dan rektor hendaklah diambil atas rangking dosen. Tenaga-tenaga senior pada perguruan tinggi dianggap lebih dapat memelihara dan meningkatkan standar akademik dan kebebasan akademik yang efektif dari pada orang-orang yang berhasil sebagai pemimpin dalam bidang perusahaan, pemerintahan atau kemeliteran. The Carnegie Commission (1972, h. 129) mengemukakan :

College and University faculties tend to have confidence that individual who has experienced the intellectual discipline of study for an advanced degree and who has engaged in scholarly teaching and research will be a more affective defender of academic standards and academic freedom than some one who is chosen because he has been a successful leader in bussiness, government, or military service.

Demikian pula pada setiap program pendidikan yang biasanya memiliki berbagai sumber dan tujuan, maka efektivitasnya secara keseluruhan dapat diperiksa tepat gunanya setiap macam dari sumber-sumber yang digunakan, dan tepat gunanya setiap segi dari tujuan-tujuan yang dicapai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan nyata yang sedang dihadapi.

2.3. Produktivitas Pendidikan.

Istilah produktivitas adalah istilah yang lazim dipakai dalam bidang ekonomi dan industri yang telah pula digunakan dalam pendidikan.

Definisi yang dikemukakan oleh Blaug Mark, (1968, h. 19) dan Rogers, Daniel (Adams Don, 1971 h. 47) mengenai produktivitas ialah ratio output terhadap input, sedangkan Laird A. Donald dan Laird C. Eleanor, (1956, h. 9) berpendapat bahwa produktivitas digambarkan dengan hasil bagi keseluruhan output oleh keseluruhan jam-orang (man-hours) yang telah bekerja untuk menghasilkan output itu.

Output dalam industri dapat dinyatakan dalam berbagai unit pengukuran, antara lain dengan dollar, ton, butir-butir file dan kartu-kartu yang telah dilobangi. Suatu ciri umum output industri ialah terdapatnya keseragaman seperti dalam bentuk, berat dan mutunya. Begitu pula input yang digunakan pada umumnya merupakan perangkat keras (hardware) yang memiliki bentuk, berat dan mutu yang sama. Oleh karena suatu industri lebih menitik beratkan kepada keuntungan uang maka perhitungan-perhitungan yang digunakan didasarkan atas unit-unit pengukuran yang dengan mudah ditukar dengan nilai uang. Unit output dan jam-orang akan dinilai dengan uang sesuai dengan jenis dan macamnya, seperti jam-orang pengawas, jam-orang ahli teknik, jam orang tukang angkat. Dengan pemberian

bobot untuk tiap jenis jam-orang akhirnya secara umum hanya dikenal jam-orang saja. Untuk menghitung untung rugi perusahaan tentu faktor produktivitas ini baru merupakan satu faktor dari keseluruhan faktor yang berkaitan dengan perusahaan.

Blaug Mark (1970, h. 269-281) membahas berbagai segi dari produktivitas sistem-sistem pendidikan. Studi pengukuran yang dilakukan oleh Woodhall dan Blaug pada tahun 1968 terhadap keseluruhan faktor produktivitas pendidikan sekolah menengah di Inggris untuk jangka waktu 1950-1963, telah memberikan gambaran yang lebih jelas ditinjau dari sudut ekonomi. Input secara konvensional yang telah ditetapkan meliputi :

- a) pelayanan gedung dan peralatan yang dinilai dengan sewa gedung dan pembelian alat-alat
- b). pelayanan guru guru dan staf administrasi diukur dengan gaji mereka dan
- c). waktu siswa-siswa diukur dengan pendapatan yang seharusnya mereka terima kalau mereka bekerja (earnings forgone). Kombinasi ketiga unsur ini diperhitungkan untuk dapat berkontribusi terhadap input. Selanjutnya output haruslah dinilai sesuai dengan sasaran-sasaran yang akan dicapai secara efektif seperti yang telah ditentukan dalam tujuan-tujuan pendidikan.

Blaug juga memperhitungkan waktu yang telah

digunakan oleh para putus sekolah di samping waktu yang telah digunakan oleh para lulusan karena keduanya dianggapnya sebagai output. Hasil studi itu memperlihatkan terjadi kenaikan putus sekolah 2% per tahun. Lamanya siswa-siswa tetap bersekolah meningkat 2,6% per tahun, sedangkan kualitas akademik meningkat 4,7% per tahun. Siswa-siswa pada tahun 1963 rata-rata lebih lama terus bersekolah dan lebih berkualitas untuk memasuki perguruan tinggi dari siswa-siswa sebelumnya.

Suatu studi lain yang berkenaan dengan produktivitas pendidikan ialah studi Soedjana Sapiie dkk (1976 h. 64-67) dalam menganalisa pelaksanaan proses pendidikan tinggi di Indonesia dengan mengutamakan keadaan tahun 1973 dan 1975. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas pendidikan maka pengukurannya sukar dilakukan. Tetapi produktivitas pendidikan itu perlu dalam menentukan efektifitas dan efisiensi pendidikan, maka oleh Soedjana dkk, dikembangkan suatu cara yang tidak terlalu rumit. Cara yang dipakai untuk mendapatkan gambaran produktivitas pendidikan pada tiap bidang ilmu ialah dengan mengkorelasikan ratio lulusan dibagi jumlah mahasiswa dan rasio jumlah mahasiswa dibagi jumlah staf pengajar. Faktor-faktor yang ikut mempengaruhi gambaran produktivitas pendidikan antara lain ialah :

1. Kualitas dan motivasi mahasiswa,
2. Kualitas dan sikap tenaga pengajar,
3. Macam pengalaman belajar yang dikembangkan/digunakan, dan
4. manajemen dalam bidang dan antar bidang.

Selanjutnya menurut Soedjana Sapiie dkk (1976, h,65) berdasarkan asumsi bahwa suatu perguruan tinggi yang menggunakan praktika sebagai sarana pengalaman belajar mahasiswa, memerlukan ratio jumlah mahasiswa : dosen berkisar antara 3 - 10 banding 1 ; dan bagi perguruan tinggi yang tidak menggunakan jenis pengalaman belajar berupa praktikum, memerlukan rasio jumlah mahasiswa : dosen berkisar 5 - 20 banding 1. Apabila ketentuan tersebut dipenuhi, secara ideal akan diproduksikan 20% lulusan di antara jumlah mahasiswa yang terdaftar di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan.

Faktor lain yang juga ada kaitannya dengan produktivitas pendidikan ialah potensi mahasiswa (Q) yang diasumsikan bahwa :

$$Q = \frac{\text{jumlah calon mahasiswa pada tahun tertentu}}{\text{jumlah mahasiswa yang diterima}}$$

Potensi mahasiswa untuk Universitas pada tahun 1975 yang berkisar antara 1,0 dan 14,5 dikelompokkan dengan urutan :

rendah untuk Q yang berkisar antara 0 s/d 5,0
sedang untuk Q yang berkisar antara 5,1 s/d 10,0
tinggi untuk Q yang berkisar antara 10,1 s/d 15,0

Dari konsep yang dikemukakan di atas, jika rasio mahasiswa dibagi dosen dipetakan pada sumbu datar dan rasio lulusan dibagi mahasiswa terdaftar dipetakan pada sumbu tegak maka gambaran produktivitas pendidikan yang ideal akan berbentuk kurva hiperbolik.

Membahas masalah produktivitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari pada masalah fungsi produksi pendidikan. Setiap ahli akan melihat fungsi produksi dari latar belakang pandangan dan minatnya walaupun kesamaan umum masih ada.

Thomas J. Allan (1971, h. 9 - 30), membahas produktivitas pendidikan dipandang dari hubungan antara hasil-hasil pendidikan dan sumber-sumber manusia serta bahan yang telah dipakai untuk mencapai hasil-hasil itu. Allan menggunakan konsep fungsi produksi sebagai dasar untuk menguji tiga jenis hubungan input-output yang berbeda. Perbedaan ini timbul karena masing-masing pihak mendefinisikan input dan output yang berbeda. Perbedaan ini timbul karena masing-masing pihak mendefinisikan input dan output pendidikan dari pandangan disiplin ilmunya. Pemberian nama

terhadap fungsi produksi adalah atas dasar pemakai utamanya yaitu para administrator, para ahli psikologi dan para ahli ekonomi. Dengan demikian Allan Thomas membagi tiga macam fungsi produksi yaitu :

1. The Administrator's Production Function (PF1).

Oleh karena administrator bertanggung jawab atas kelancaran sistem produksi pendidikan, maka perhatian utamanya ialah bagaimana mengelola biaya-biaya yang tersedia dan mengkombinasikan input-input sebaik-baiknya agar kebutuhan anak didik dapat dipenuhi. Bagi administrator kebutuhan-kebutuhan anak didik mungkin saja ditentukan oleh lembaga-perwakilan rakyat, sedangkan tugas utamanya ialah berusaha agar proses pendidikan dapat berjalan dengan lancar.

2. The Psychologist's Production Function (PF3).

Bagi ahli psikologi yang menarik perhatian utamanya ialah output perubahan-perubahan tingkah laku yang diinginkan pada siswa-siswa yang meliputi pengetahuan serta segi-segi afektif dan psikomotoris kepribadian termasuk nilai-nilai.

Walaupun disadari bahwa domain afektif dari hasil pendidikan lebih sukar diukur dari pada domain kognitif, tetapi segi-segi afektif ini merupakan milik siswa-siswa yang akan berpengaruh

untuk jangka panjang. Dengan perhitungan analisa regresi multipel maka dari koefisien-koefisien regresi yang diperoleh akan bisa diambil kebijakan tentang alokasi biaya terhadap input yang akan menunjang segi-segi efektif dari tujuan - tujuan pendidikan yang akan dicapai. Begitu juga pertimbangan terhadap input, di samping segi kuantitatif dari alat, guru, siswa dan lain-lain, maka tidak dapat diabaikan ialah segi-segi kualitatif guru seperti sikap terhadap siswa, minat dan sikap mengajar. Ciri-ciri siswa yang harus mendapat perhatian ialah kecakapannya, minatnya dan motivasinya dalam belajar.

3. The Economist's Production Function (PF3)

Ahli ekonomi melihat pendidikan sebagai individu-individu dengan kemampuan - kemampuan yang diperlukan berkontribusi terhadap sistem ekonomi. Sebaliknya, ekonomi akan menyumbangkan sumber-sumber untuk pelaksanaan pendidikan yang lebih baik.

Menurut ahli ekonomi, suatu sekolah yang produktif ialah suatu sekolah yang nilai uang dari pendidikan yang diterima oleh individu-individu berada dalam keadaan seimbang terhadap biaya yang disediakan untuk pendidikan itu.

Pandangan ini menegaskan bahwa output adalah tambahan penerimaan sebagai hasil dari penambahan sekolah. Dua prosedur yang digunakan untuk mengukur dan menganalisa biaya-biaya dan keuntungan-keuntungan produksi kapital manusia ialah :a) present value analysis dan b) the analysis of internal rate of return.

Present value analysis akan menentukan apakah seseorang akan terus melanjutkan sekolahnya atau tidak. Suatu investasi untuk meningkatkan pendidikan akan bermanfaat kalau nilai sekarang (the present value) dari tambahan keuntungan yang dihitung dengan uang yang sehubungan dengan peningkatan pendidikan itu akan lebih besar dari nilai sekarang dari tambahan biaya-biaya pendidikan. Selanjutnya The analysis of internal rate of return akan merupakan kriteria bagi seseorang atau kelompok untuk meneruskan investasi dalam pendidikan selama tingkat pengembaliannya (rate of return) melebihi dari jumlah yang dapat diperoleh pada kemungkinan-kemungkinan investasi lainnya.

Fertimbangan-pertimbangan seperti ini banyak dilakukan oleh calon siswa-siswa kalau akan melanjutkan pendidikan yang harus dibiayainya sendiri atau memasuki dunia kerja. Bagi guru-guru pun

pertimbangan ini banyak manfaatnya sehingga biaya penambahan pendidikan yang dikeluarkan akan dapat diperoleh kembali dengan nilai yang lebih besar yang disebut sebagai keuntungan-keuntungan.

2.4. Efisiensi Pendidikan.

Kebijakan-kebijakan yang diambil oleh administrator pada umumnya tidak terlepas dari usaha untuk meningkatkan efisiensi. Pengertian efisiensi sendiri dapat ditinjau dari berbagai pendapat. Blaug Mark, (1968, h. 21) menyatakan efisiensi itu berkenaan dengan kombinasi input-input secara optimal untuk menghasilkan output tertentu dengan biaya yang sekecil-kecilnya. Selanjutnya Rogers, Daniel (Adams Don, 1971, h. 47) mendefinisikan efisiensi ialah pencapaian jumlah output yang besar dari sekumpulan input tertentu atau pencapaian sejumlah output tertentu menggunakan sejumlah input yang minimum.

Tinjauan efisiensi dari psikologi perusahaan dikemukakan oleh Laird & Laird, (1956, h. 14 - 23) bahwa arti yang eksak dari efisiensi adalah rasio dari input terhadap output. Biasanya efisiensi ini dinyatakan dengan persen. Efisiensi itu ditentukan oleh situasi keseluruhan dari mesin, metoda, orang dan sikap, yang kesemuanya berpadu dalam menentukan tingkat

produktivitas. Dari pendekatan psikologi maka efisiensi berarti penggunaan kesanggupan dalam cara-cara yang memberikan hasil yang optimum dengan pemborosan dan tekanan manusiawi yang sekecil-kecilnya. Efisiensi epikologik perlu juga diperhatikan sebagai input yang tersembunyi yang disebabkan oleh kondisi rumah tangga, kondisi sosial atau kombinasi semua kondisi itu. Konsep-konsep efisiensi dan produktivitas ini berkaitan satu dengan yang lain.

Seseorang yang berhasil dalam usahanya, hampir selalu berorientasi pada efisiensi (efficiency minded). Untuk menjadi berpikiran efisiensi, menurut Laird & Laird, (1956, h. 41), seseorang haruslah memiliki tiga segi pandangan sebagai tujuan-tujuan umum, yaitu :

Self-efficiency : Self-development, so that the percentage of possible and level of aspiration are matched

Group-efficiency: Human relations, teamwork, and social efficiency

Things-efficiency: Work methods that save effort and time.

Ketiga segi ini sama pentingnya, tetapi secara relatif yang satu lebih penting dari yang lain menurut situasi.

Disinilah perlunya keseimbangan efisiensi

personal yang dapat mengembangkan diri sendiri, bekerja dengan metoda-metoda yang efisien dan memiliki hubungan baik dengan orang-orang lain. Di samping itu peranan dinamika kelompok yang meliputi segi kemanusiaan, kepribadian dan kerja sama diantara anggota-anggota kelompok merupakan masalah utama untuk mencapai efisiensi usaha. Kalau seseorang dilatih untuk suatu pekerjaan baru, maka things-efficiency menjadi hal yang paling penting untuk ditanamkan padanya. Selanjutnya kalau ia sudah mulai bekerja dengan tugas-tugas yang sebenarnya maka group-efficiency menjadi lebih penting baginya. Kalau ia sudah cukup mengenal pekerjaan baru itu, maka penekanan baru-lah diberikan kepada self-efficiency agar ia meningkatkan kualitas dirinya sehingga ia dapat meningkat pada jenjang yang lebih tinggi lagi. Masalah self dan group efficiency terutama menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan penerapan psikologi, sedangkan things-efficiency merupakan gabungan dari psikologi, pengetahuan umum dan mesin industri. Segi-segi psikologi dari efisiensi mengenai self, group dan things ini banyak berkaitan dengan hal-hal yang tidak dapat dilihat atau diraba (intangible). Yang agak mudah dilihat atau diamati efisiensinya hanyalah yang berhubungan dengan things efficiency.

Akhir-akhir ini konsep efisiensi banyak dipakai

dalam dunia pendidikan dengan maksud agar pengelolaan pendidikan dapat menghasilkan output yang optimal dengan input tertentu.

Prinsip efisiensi ini menurut Callahan E.R.(1962 h. 22) merupakan hasil pemikiran Frederick W. Taylor yaitu seorang pencipta Scientific Management yang telah dikemukakannya di hadapan masyarakat Insinyur mesin Amerika pada bulan Juni 1895. Sejak itu Sistem Taylor atau Scientific management telah diperkenalkan ke dalam berbagai segi kehidupan di Amerika.

Kalau pada mulanya prinsip efisiensi ini lebih ditekankan guna meningkatkan hasil produksi industri dengan biaya yang lebih murah, maka penetrapannya dalam bidang pendidikan mempunyai arti yang lebih luas. Pengertian efisiensi dalam bidang pendidikan akan meliputi masalah-masalah produktivitas, kualitas lulusan, pemakaian gedung beserta ruangan-ruangan, jumlah siswa yang paling sesuai dalam satu kelas, cara-cara mengajar, tugas mengajar guru dan pengeluaran biaya.

Atas desakan para pengusaha, media massa dan para pendidik maka setelah tahun 1913, prinsip efisiensi mulai diterapkan pada sekolah-sekolah dasar seluruh Amerika sebagai hasil rapat the Departement of Superintendence of the National Education Association. (Callahan, 1962, h. 63).

Walaupun disadari bahwa output pendidikan tidak mudah diukur seperti output industri, namun prinsip efisiensi itu telah berkembang ke seluruh penjuru dunia sehingga mempengaruhi cara kerja para administrator dan kurikulum program Administrasi Pendidikan.

Dalam rangka usaha meningkatkan efisiensi pada bidang pendidikan, salah satu segi yang telah dirasakan kurang mendapat perhatian ialah mengenai para petugas kependidikan yang akan menentukan berhasil tidaknya usaha efisiensi itu. Laporan Quebec yang dikutip oleh Vaizey. J. (1967, h. 128) mengemukakan bahwa peranan guru merupakan kunci bagi sistem apapun dan satu-satunya harapan untuk melaksanakan pembaharuan pendidikan. Bagaimanapun baiknya program suatu studi dan pembaharuan pendidikan yang akan dijalankan, pada akhirnya pemecahannya tergantung pada staf pengajar. Mengkaji kelancaran setiap komponen yang mendukung pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dari suatu lembaga pendidikan, baik secara makro maupun secara mikro akan merupakan suatu sumbangan yang berharga dalam rangka memecahkan persoalan efisiensi dalam bidang pendidikan.

Usaha ini akan berhasil dengan baik kalau para guru, para administrator pendidikan dan para peneliti pendidikan dapat bekerja sama untuk meningkatkan efisiensi pendidikan. Hal ini berarti bahwa para tenaga ke

pendidikan perlu dipersiapkan dengan baik oleh lembaga pendidikan guru yang menghasilkan tenaga-tenaga tersebut di atas.

3. Sistem Pendidikan Guru di Indonesia dewasa ini.

Sistem Pendidikan Guru adalah bagian dari sistem Pendidikan Nasional yang berfungsi untuk mengembangkan pribadi, Kebudayaan dan Bangsa. Sebagai dasar pendidikan guru ialah Pancasila selaku Falsafah hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945.

Lembaga yang mempersiapkan tenaga kependidikan di Indonesia ialah Sekolah Pendidikan Guru (SPG) dan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) yang meliputi fakultas-fakultas dan jurusan-jurusan. Dalam beberapa Universitas ada pula Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) dan Fakultas Keguruan (FKG) yang terdiri dari jurusan-jurusan yang fungsinya sama seperti IKIP dalam bentuk mini.

Menurut pertimbangan penulis beberapa segi yang perlu dikemukakan dalam sistem pendidikan guru di Indonesia ialah mengenai : tujuan, kurikulum dan syarat-syarat menjadi siswa/mahasiswa. Segi lain seperti masalah staf pengajar dan evaluasi staf pengajar akan dibahas secara tersendiri.

3.1. Tujuan Pendidikan.

3.1.1. Tujuan Pendidikan SPG.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, No. 0185/U/1976, tanggal 21 Juli 1976 tentang Pembakuan Kurikulum Sekolah Pendidikan Guru maka pada Bab III, pasal 4, dijelaskan bahwa Tujuan Umum Pendidikan SPG ialah agar luhurnya :

- a. Sehat jasmani dan rohani
- b. Menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila yang memiliki sifat-sifat yang baik dan konstruktif sebagai warga masyarakat, serta menerima dan percaya kepada kaidah-kaidah dan cara-cara pengamalan agama masing-masing baik dalam peribadatan maupun kehidupan sehari-hari, dan dalam hubungan antar agama dan bidang-bidang kehidupan lainnya
- c. Memiliki pengetahuan, ketrampilan dan nilai, serta sikap yang diperlukan untuk :
 1. Melaksanakan tugasnya secara efektif sebagai guru di lembaga pendidikan dasar, yaitu SD atau TK,
 2. Mengembangkan dan mengamalkan ilmu dan profesinya,
 3. Menggunakan prinsip pendidikan seumur hidup di sekolah maupun di luar sekolah sebagai alat utama bagi kemajuan pribadi dan masyarakat.

4. Mengembangkan dan membina kepemimpinan yang demokratis dan bertanggung jawab dalam interaksi sosial dengan murid-murid dan anak-anak,
5. Menggunakan prinsip kemanusiaan, demokrasi, dan keadilan sosial dalam kehidupan, pergaulan, keluarga, dan di sekolah secara bertanggung jawab.

3.1.2. Tujuan Pendidikan IKIP.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0201/U/1972, tanggal 30 Desember 1972 tentang Pedoman mengenai Kurikulum Dasar Minimal Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Negeri Maupun Swasta di Indonesia, pada pasal 1, ditetapkan bahwa tujuan pendidikan keserjanaan di bidang keguruan dan pendidikan ialah :

1. menghasilkan seorang sarjana yang berjiwa Pancasila,
2. menghasilkan seorang sarjana yang bersifat terbuka dan dapat menghargai pendapat orang lain serta memahami dasar-dasar ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu keguruan dan pendidikan pada khususnya,
3. menghasilkan tenaga yang cakap untuk memangku jabatan yang memerlukan pendidikan tinggi dan yang cakap berdiri sendiri dalam memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan,

4. menghasilkan tenaga ahli dalam bidang Keguruan dan Pendidikan untuk menjadi guru Sekolah Lanjutan,
5. menguasai ilmu Keguruan dan Pendidikan dan teknik - teknik analisa guna mengadakan penelitian dan pemahaman seluruh proses Keguruan dan Pendidikan dan Pengelolaan (management) sumber-sumber Keguruan dan Pendidikan dalam masyarakat pada umumnya, maupun dalam lembaga pemerintahan khususnya,
6. ikut serta dalam memajukan, mengembangkan dan menyebar-luaskan Ilmu Keguruan dan Pendidikan.

Dari dua tujuan yang dikemukakan di atas nampak bahwa para lulusan SPG telah diarahkan menjadi guru di Taman Kanak-kanak atau menjadi guru pada Sekolah Dasar. Berbeda halnya dengan tujuan pendidikan pada IKIP, maka lulusannya lebih ditekankan untuk menjadi guru pada sekolah lanjutan. Di samping tujuan yang telah ditetapkan oleh Departemen P dan K, IKIP-IKIP setempat membuat pula pedoman khusus. IKIP Padang misalnya mencantumkan dalam Buku Pedoman (1978, halaman 9), tujuan pendidikan di IKIP Padang adalah : mempersiapkan Sarjana Muda dan Sarjana, serta tenaga ahli lainnya yang memiliki nilai, sikap, pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan, kerampuan berkomunikasi dan kesadaran ekologi yang diarahkan pada pembentukan manusia pembangunan yang berjiwa penuh pengabdian serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk menjadi tenaga:

- 78
- a. pendidik dan pengajar di sekolah
 - b. perencana dan peneliti di bidang pendidikan dan kebudayaan
 - c. pengelola dan penata di bidang teknik dan administrasi pendidikan
 - d. pembimbing dan penyuluh di bidang pendidikan dan pengajaran
 - e. pekerja sosial.

3.2. Kurikulum.

Kurikulum Pendidikan Guru di Indonesia ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, sedangkan lembaga-lembaga pendidikan guru hanya melaksanakan kurikulum yang telah ditetapkan itu. Mulai tahun ajaran 1977 berlaku Kurikulum SPG 1976, yang telah diputuskan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0185/U/1976, sedangkan Kurikulum untuk IKIP didasarkan atas Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan 0.0201/U/1972.

Mempersiapkan siswa-siswa/mahasiswa-mahasiswa sebagai calon guru, waktu yang tersedia di sekolah sangatlah terbatas. Untuk itu kepada orang tua siswa/mahasiswa diharapkan dapat membantu agar anak-anaknya dapat mempersiapkan diri sebagai seorang calon guru yang baik.

Robbitt Franklin (1941, n. 23), memberikan arti yang sebenarnya dari Kurikulum sebagai berikut:

The Curriculum-literally, the course that is run is then a twenty-four hour affair. The family must manage most of it and in doing so the family educates, whether for good or for ill. The school supplements and assists. The family and the school cooperate to condition and to guide the entire series of life processes. The family provides the basic education; the school contributes to making that basic portion of maximum fruitfulness. The school then, provides contributory education.

Dalam penyusunan kurikulum SPG beberapa prinsip yang melandasinya antara lain, dinyatakan dalam keputusan Menteri itu ialah :

1. prinsip-prinsip berorientasi pada tujuan
2. prinsip relevansi
3. prinsip efisiensi
4. prinsip efektivitas
5. prinsip keluwesan program, dan
6. prinsip pendidikan seumur hidup.

Selanjutnya mengenai Dasar-Dasar Kurikulum IKIP, oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah ditetapkan, harus berpedoman pada prinsip-prinsip dasar sebagai berikut:

1. Memenuhi syarat-syarat jabatan,
2. Struktur kurikulum yang memperhatikan tahap-tahap akademis,
3. Memperhatikan tuntutan masyarakat, perkembangan pendidikan dan ilmu,
4. Memperhatikan individualitas mahasiswa dalam hal perbedaan minat dan kesanggupan.

5. Mekanisme kurikulum yang menjamin efisiensi pelaksanaan,

6. Menggunakan alat-alat evaluasi yang memadai.

Dari penjelasan di atas nampak bahwa kurikulum mempunyai arti yang luas dan meliputi segala pengalaman yang dialami oleh setiap orang. Untuk mencapai tujuan hidup setiap orang agar dapat hidup dengan baik, maka peranan sekolah sangatlah terbatas. Peranan sekolah hanyalah membantu keluarga mendidik para siswa dalam suatu program pendidikan. Bobbitt (1941. h. 24), menjelaskan arti dari program sebagai berikut :

Most things at which man should aim are beyond his complete reach-usually, in complex matters, far beyond. And we do not truly describe the contributory education except as we point to a program that can be attained only in that imperfect measure that is a universal characteristic of all high human achievement.

3.2.1. Program Pendidikan.

3.2.1.1. Program Pendidikan di SPG.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Kurikulum SPG tersusun atas program pendidikan yang meliputi :

- a. Program Pendidikan Umum
- b. Program Pendidikan Keguruan
- c. Program Pengajaran di SD/Program Pendidikan Spesialisasi/Program Pengembangan di TK.

Program Pendidikan Umum, wajib diikuti oleh semua siswa Jurusan Guru SD dan TK, dan meliputi :

- a. Pendidikan Agama
- b. Pendidikan Moral Pancasila
- c. Bahasa Indonesia
- d. Olahraga dan Kesehatan.

Program Pendidikan Keguruan, wajib diikuti oleh siswa Jurusan Guru SD dan TK, dan meliputi :

- a. Ilmu Keguruan terdiri atas :
 1. Pedagogik
 2. Pendidikan Nasional
 3. Teknik Penilaian Pendidikan
 4. Administrasi Sekolah
 5. Psikologi Umum dan Sosial
 6. Psikologi Perkembangan
 7. Psikologi Pendidikan
 8. Bimbingan dan Penyuluhan
 9. Pembinaan dan Pembangunan Kurikulum
 10. Didaktik dan Metodik Umum
 11. Metodik Khusus
 12. Alat Peraga dan Komunikasi Pendidikan
 13. Pendidikan dan Pengembangan Masyarakat.
- b. Praktek Keguruan terdiri atas :
 1. Observasi Kelas dan Simulasi
 2. Ketrampilan Mengajar.

Program Pengajaran di SD, wajib diikuti oleh semua siswa Jurusan Guru SD, dan meliputi :

- a. Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
- b. Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
- c. Matematika
- d. Pendidikan Kesenian, terdiri atas : Seni Rupa ,
Seni Musik, Seni Drama dan Tari
- e. Pendidikan Ketrampilan terdiri atas : Jasa, Kera-
jinan dan Teknik, Pendidikan Kesejahteraan Keluar-
ga, Pertanian, Peternakan dan Perikanan
- f. Bahasa Indonesia (di samping sebagai bidang peng-
ajaran dalam Program Umum).

Program Pendidikan Spesialisasi, diikuti oleh siswa Ju-
rusan Guru SD yang memilihnya berdasarkan minat, bakat
dan kemampuan dasar yang cocok; setiap siswa memilih
dua diantara bidang-bidang pengajaran yang termasuk da-
lam program Pengajaran di SD, dengan menambah jam pela-
jaran yang diikutinya sesuai dengan pengaturan di dalam
struktur program kurikulum.

Program Pengembangan di TK, wajib diikuti oleh semua
siswa Jurusan Guru TK, meliputi mata-mata pelajaran se-
perti Program Pengajaran di SD.

Lama pendidikan tiga tahun setelah SMP dengan sistem kelas I, II dan III. Jam pelajaran setiap minggu untuk tiap semester berjumlah 40.

3.2.1.2. Program Pendidikan pada IKIP.

Program ini baru mengalami perubahan dengan surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 8 Juni 1979 No. 0124/U/1979 tentang jenjang program pendidikan tinggi dan program akta mengajar dalam lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Dalam program baru ini dicantumkan jumlah satuan kredit semester (SKS) tertentu yang harus dicapai untuk setiap jenjang pendidikan, perkiraan lamanya studi, kode jenjang pendidikan, jalur gelar dan jalur non-gelar. Secara ringkas program pendidikan pada IKIP mulai tahun kuliah 1979/1980 menjadi sebagai berikut:

No.	Jenjang Pendidikan Kelompok Profesi Kependidikan		Kode Jenjang pendidikan	Perkiraan lama studi (tahun)	Satuan Kredit semester (SKS)	AKTA PENGAJAR	
	Jalur gelar	Jalur non gelar				Kode Program	SKS
1.	Doktor	-	S3	8 - 11	228-233		
2.	Pasca Sarjana	-	S2	6 - 9	180-194	AV	160** + 20*
3.	Sarjana	-	S1	4 - 7	144-160	AIV	120** + 20*
4.	-	Diploma III	SO3	3 - 5	110-120	AIII	90** + 20*
5.	-	Diploma II	SO2	2 - 3	80- 90	AII	60** + 20*
6.	-	Diploma I	SO1	1 - 2	40- 50	AI	20** + 20*

Keterangan :

* maksudnya, 20 SKS terdiri dari 14 SKS teori dan persiapan praktek dalam satu semester dan enam SKS adalah praktek kependidikan dalam satu semester berikutnya yang diambil di IKIP / FKG.

** maksudnya, jumlah SKS ini diperoleh dari perguruan Tinggi non-Kependidikan sesuai dengan jenis profesi keguruan dan tingkat Akata Mengajar yang dipilih.

Dengan program baru ini setiap calon guru/dosen harus memiliki sejumlah SKS ditambah Akta Mengajarnya sebagai pengakuan kompetensi mengajar. Bagi lulusan yang mengikuti program pendidikan di IKIP/FKG, maka Akta Mengajarnya sudah termasuk dalam SKS yang harus diperolehnya.

Keharusan memiliki jenjang Akta Mengajar ini ada hubungannya dengan tingkat wewenang mengajar di sekolah. Dalam surat keputusan tersebut ditetapkan bahwa pemilik

- a. Akta V, untuk mengajar di lembaga pendidikan tinggi.
- b. Akta IV, untuk guru SLTA
- c. Akta III, untuk guru SLTA-SLTP
- d. Akta II, untuk guru SLTP
- e. Akta I, untuk guru SLTP-SD.

Untuk mahasiswa-mahasiswa lama dapat meneruskan perkuliahan dengan program pendidikan tingkat sarjana Muda atau tingkat Sarjana. Di samping itu terbuka kesempatan bagi mereka untuk menukar (mentransfer) program ke jenjang S01 atau S02.

3.2.1.3. Kelompok Mata Kuliah.

Sistimatik pengelompokan mata kuliah yang ditentukan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0201/U/1972 terdiri atas :

- a. Kelompok mata kuliah umum

- b. Kelompok mata kuliah keguruan dan
- c. Kelompok mata kuliah khusus.

Jumlah dan variasi mata-mata kuliah yang terdapat dalam tiap kelompok, dapat dikatakan setiap tahun mengalami perbaikan karena harus menyesuaikannya dengan laju pembangunan dan juga oleh perkembangan serta penemuan-penemuan baru dalam ilmu dan teknologi.

Sebagai suatu contoh, mata-mata kuliah yang terdapat pada tiap kelompok pada IKIP Padang tercantum dalam Buku Pedoman tahun 1978 dengan perincian sebagai berikut :

- a. Mata kuliah umum, wajib diambil oleh seluruh mahasiswa.
 - 1. Pendidikan Agama
 - 2. Pendidikan Moral Pancasila
 - 3. Kemampuan Bahasa Indonesia
 - 4. Aplikasi Bahasa Inggris
 - 5. Pendidikan Kewiraan
 - 6. Pendidikan Kependudukan
 - 7. Ilmu Budaya Dasar/Kesenian
 - 8. Ilmu Sosial Dasar
 - 9. Ilmu Alamiah Dasar
 - 10. Pendidikan Jasmani/Kesehatan
 - 11. Kuliah Kerja Nyata

b. Mata kuliah keguruan, terdiri dari mata-mata kuliah:

1. Ilmu Jiwa
2. Ilmu Mendidik
3. Ilmu Jiwa Pendidikar
4. Teknik Evaluasi
5. Didaktik
6. Pengantar Statistik Pendidikan
7. Ilmu Jiwa Sosial
8. Administrasi Pendidikan
9. Filsafat Pendidikan
10. Perencanaan Pendidikan
11. Pengembangan Kurikulum
12. Ilmu Pendidikan Perbandingan
13. Praktek Keguruan.

c. Mata kuliah khusus, diatur dalam pedoman khusus oleh masing-masing jurusan.

Dengan keluarnya Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0124/U/1979, maka penyusunan program pendidikan untuk tiap jenjang pendidikan kelompok profesi Kependidikan sesuai dengan jumlah SKS yang ditentukan telah dilaksanakan oleh seluruh IKIP di Indonesia untuk tahun kuliah 1979/1980.

Suatu hal yang sudah menjadi tradisi sejak dari berdirinya IKIP-IKIP, ialah adanya kebebasan bagi tiap IKIP untuk menyesuaikan program pendidikan, jum-

lah dan variasi mata kuliah, termasuk cara menentu-
kan nilai (index) prestasi bagi para lulusan. Tentu
saja kebebasan itu tidak menyimpang dari ketentuan-
ketentuan pokok yang telah digariskan oleh Departemen
Pendidikan dan Kebudayaan.

3.3. Syarat menjadi siswa/mahasiswa.

Setelah membaca Keputusan-keputusan Menteri
Pendidikan dan Kebudayaan No. 0201/U/1972 dan No.
0185/U/1976, Pedoman IKIP Bandung tahun 1976, Fedo-
man IKIP Padang tahun 1978 serta Program Pendidikan
Doktor Lembaga Pendidikan Post Doktoral IKIP Bandung
1977, maka penulis merumuskan sebagai berikut:

3.3.1. Syarat-syarat menjadi Siswa SPG.

- 3.3.1.1. Sehat jasmani dan rohani
- 3.3.1.2. memiliki ijazah SMP
- 3.3.1.3. lulus test

3.3.2. Syarat-syarat menjadi mahasiswa IKIP

- 3.3.2.1. sehat jasmani dan rohani
- 3.3.2.2. memiliki ijazah SLTA dan yang sederajat
sesuai dengan persyaratan jurusan yang di
pilih dan lulus test masuk.
- 3.3.2.3. Khusus bagi lulusan SPG, telah memiliki
pengalaman mengajar minimal dua tahun
dan lulus test masuk.

- 3.3.2.4. para pemilik Sarjana Muda IKIP dengan program pendidikan lama untuk tingkat Sarjana setelah bekerja minimal dua tahun.
- 3.3.2.5. para pemilik ijazah Sarjana Pendidikan, untuk Program S2 dan S3 dan lulus seleksi.
- 3.3.2.6. para mahasiswa dari universitas Non Kependidikan yang telah memenuhi persyaratan SKS untuk program Akta Mengajar.
- 3.3.2.7. Warga negara Republik Indonesia.

Persyaratan ini disesuaikan dengan keadaan IKIP masing-masing, karena tiap IKIP perlu mempertimbangkan kebutuhan tenaga kependidikan secara nasional, regional dan lokal.

4. Masalah staf pengajar dalam sistem Pendidikan Guru.

4.1. Peranan Staf Pengajar.

Tugas-tugas guru sejak dahulu tidak hanya mengajar di dalam kelas tetapi juga sebagai pengembang bahan-bahan pengajaran, pendorong dan pemberi semangat belajar, pengembang kepribadian, pembimbing serta penilai perkembangan pengetahuan, sikap dan ketrampilan anak didik. Tetapi dapat pula orang memandang pendidikan sebagai suatu proses untuk mengadakan perubahan-perubahan dalam masyarakat, dan sekali gus mem

bentuk manusia seutuhnya serta membangun masyarakat atas dasar keadilan dan persamaan. Dengan demikian peranan guru juga mempunyai ruang lingkup yang lebih luas.

Bertambah luasnya fungsi guru pada saat ini membuat guru lebih memperhatikan latar belakang anak didik serta pemikiran-pemikiran yang timbul di tengah-tengah masyarakat. Pesatnya pertambahan sumber informasi seperti TV, radio dan bahan bacaan yang luas, telah membuat guru sadar bahwa dirinya bukanlah satu-satunya sumber ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu tuntutan terhadap guru lebih meluas diantaranya harus lebih cakap dan kreatif serta percaya kepada diri sendiri dalam menghadapi perubahan dan perkembangan di masa datang.

Dalam laporan Unesco Regional Office for Education in Asia (1976, h. 33) mengenai perubahan pandangan terhadap pendidikan dan tuntutan-tuntutan baru, juga membicarakan peranan guru sebagai berikut :

One additional factor influencing the change in the role of teacher is the concern of developing nations to rediscover indigenous cultural values, to strengthen national consciousness and pride, to rehabilitate practical learning and productive labour as against elitist artificiality and to reach out for the technological skills needed for national development. The teacher is under social pressure, professional pressure and pressure from children

.....

And teachers in developing as well as developed nations are in the process of seeing their new role and the need for acquiring new competencies in the midst of pressure generated by the new so-

cial awareness, of the community and the demands made on them by scientific and technological advances.

Besarnya pengaruh perubahan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat terhadap peranan guru akan berakibat pula terhadap sistem, kurikulum dan program pendidikan guru. Staf pengajar pada sekolah pendidikan guru memerlukan orientasi baru terhadap perubahan sosial sehingga calon-calon guru yang dibina oleh staf pengajar itu akan mampu memainkan peranan yang baru. Nampaknya pendidikan guru dengan kurikulum yang multi-disipliner tidak dapat dielakkan lagi dalam menghadapi masalah-masalah pembangunan nasional.

Usaha-usaha yang telah, sedang dan akan dilakukan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan untuk menatar guru-guru dalam berbagai disiplin seperti matematika, ilmu Pengetahuan Alam, Ekologi, Keluarga Berencana, Kependudukan, Ilmu Sosial dan Pendidikan Moral Pancasila adalah suatu tindakan yang bijaksana dalam rangka pembinaan pengetahuan, sikap dan ketrampilan guru-guru yang diperlukan sesuai dengan tuntutan zaman. Penataran-penataran yang demikian akan menambah kepercayaan diri pada guru-guru tersebut dalam menjalankan fungsi dan perannya.

4.2. Beban mengajar.

Kedudukan staf pengajar sebagai pegawai negeri sudah diatur dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian yang telah menetapkan bahwa waktu kerja pegawai negeri mulai jam 7.00 sampai jam 14.00. Untuk guru-guru SPG, persoalan tugas, tanggung jawab dan beban mengajar dapat dikatakan berjalan dengan lancar, karena tugas-tugas tersebut praktis berpusat pada kegiatan-kegiatan yang bertalian dengan mengajar di dalam kelas serta tugas-tugas persiapannya, ditambah dengan tugas evaluasi / koreksi prestasi belajar siswa.

Masalah beban mengajar staf pengajar di IKIP sedikit agak rumit karena banyak staf pengajar menganggap bahwa beban mengajar (teaching loads) yang terdiri dari jam-jam mengajar itu sajalah tugasnya dengan mengenyampingkan statusnya sebagai pegawai negeri.

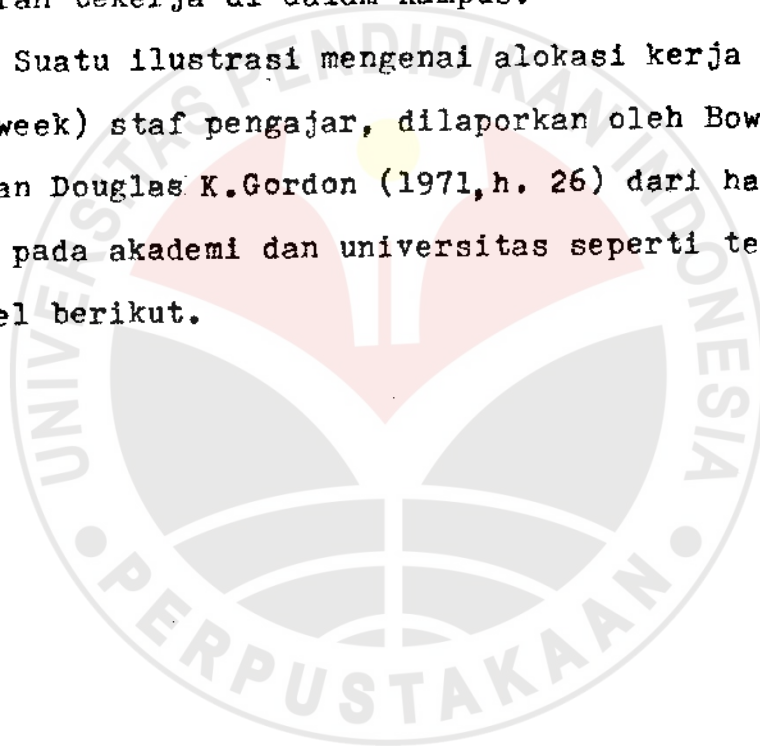
Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 079/1970, tanggal 29 April 1970, tentang tugas-tugas pokok Jabatan Tenaga Educatif pada Perguruan Tinggi dalam lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan tugas-tugas pokok tenaga edukatif/akademis meliputi bidang-bidang kegiatan : 1. pendidikan dan pengajaran, 2. Penelitian dan 3. Pengabdian Masyarakat.

Pada ketentuan-ketentuan lain dalam Surat Keputusan itu ditegaskan bahwa tenaga tetap adalah tenaga

yang bekerja secara penuh (fulltime) di Fakultas/Departemen.

Dalam kenyataan sehari-hari, pemanfaatan tenaga staf pengajar IKIP masih banyak dapat ditingkatkan misalnya dengan pengawasan dan bimbingan dari Dekan, Ketua Jurusan dan para staf pengajar Senior. Di samping itu tersedianya ruangan khusus bagi setiap staf pengajar merupakan syarat pokok agar para staf pengajar betah dan bergairah bekerja di dalam kampus.

Suatu ilustrasi mengenai alokasi kerja mingguan (work week) staf pengajar, dilaporkan oleh Bowen R. Howard dan Douglas K. Gordon (1971, h. 26) dari hasil studi mereka pada akademi dan universitas seperti terlihat pada tabel berikut.



TABEL I

ALOKASI RATA-RATA KERJA MINGGUAN STAF
PENGAJAR AKADEMI DAN UNIVERSITAS

No.	Jenis Kegiatan	Jam kerja mingguan staf	
		Akademi-akademi Claremont	Universitas-Uni - versitas di Cali - fornia.
1.	Mengajar, termasuk persiapan kelas dan mengevaluasi pekerjaan mahasiswa	13	30
2.	Administrasi, termasuk pekerjaan panitia-panitia	5	7
3.	Penelitian	12	19
4.	Lain-lain termasuk urusan dengan mahasiswa dan pengabdian masyarakat	5	4
	Jumlah	55	60

Pendapat Ikatan Guru Besar Universitas Amerika mengenai pengajaran yang efektif dan bermutu tinggi menegaskan bahwa beban mengajar staf pengajar pada tingkat sarjana muda maksimum 12 jam perminggu sedang pada tingkat sarjana dan doktor maksimum sembilan jam per minggu.

Para guru besar itu ingin lebih banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan keahlian mereka karena hal itu sangat besar sumbangannya terhadap bobot suatu perkuliahan dan akan membuat mereka menjadi staf pengajar yang

produktif. Di samping itu haruslah diakui bahwa ada staf pengajar yang sangat senang dengan tugas mengajar dan kurang tertarik dengan kegiatan penelitian. Sebaliknya pun bisa terjadi.

Begitu pula terhadap tugas atau kegiatan administrasi ada staf pengajar yang tertarik dan ada yang kurang atau tidak mau sama sekali. Sehubungan dengan kegiatan mengajar dan meneliti, The Carnegie Commission on Higher Education (1972, h. 74) melaporkan :

In many cases scholars who are actively engaged in research are stimulating teachers and that, particularly at the advanced graduate level, it is exceedingly important for students to receive at least of their training from professors who are actively engaged in advancing the frontiers of knowledge in their fields.

Jadi masalah beban mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat staf pengajar IKIP tidak dapat terlepas dari berbagai sarana dan kebijakan-kebijakan yang ditempuh oleh para pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan mutu pengajaran di IKIP.

Segi-segi lain yang akan ikut membuat staf pengajar mengambil tanggung jawab sepenuhnya sebagai pegawai negeri dengan tugas tenaga tetap akademis ialah perlunya pembinaan, pengawasan dan pengembangan kemampuannya serta memperhatikan kesejahteraannya.

4.3. Kesejahteraan Staf Pengajar.

Oleh karena profesinya menghendaki perhatian khu-

sus terhadap pembentukan manusia seutuhnya dari anak didik/siswa/mahasiswa, maka hal-hal yang dapat mengganggu fisik dan mental staf pengajar hendaklah dapat dihindarkan. Segala usaha untuk mensejahterakan kehidupan staf pengajar, janganlah hendaknya dipandang sebagai hadiah kepada diri dan keluarga staf pengajar itu, tetapi lebih merupakan investasi atau biaya pendidikan untuk mencapai pengajaran yang efektif sebagai bagian dari pembangunan nasional.

Usaha memperbaiki kesejahteraan staf pengajar meliputi antara lain langkah-langkah berikut.

4.3.1. Perbaikan kondisi kerja.

Salah satu yang sangat diperlukan oleh para staf pengajar ialah kesehatan fisik dan mental. Akibat dari terganggunya kesehatan fisik dan mental ini akan berakibat langsung kepada pengajaran yang efektif. Oleh sebab itu sewajarnya biaya konsultasi dengan dokter dan psikiater beserta biaya obat-obat 50% ditanggung oleh sekolah. Dengan demikian masalah kesehatan staf pengajar merupakan tanggung jawab bersama antara yang bersangkutan dan pihak pemerintah atau penanggung jawab sekolah.

Di samping itu, ruangan kerja beserta perlengkapannya, alat-alat dan bahan-bahan pelajaran termasuk buku-buku pegangan staf pengajar hendaknya tersedia di sekolah, sehingga staf pengajar dapat mengembangkan kemampu-

annya dan dapat melakukan pembaharuan-pembaharuan dalam pengajaran. Suatu hal yang tidak kalah pentingnya ialah lancarnya komunikasi antara Kepala sekolah, Ketua Jurusan dan Dekan dengan Staf pengajar serta hubungan yang lancar antara pengajar dan siswa dan terpeliharanya suasana kerja yang menyenangkan di sekolah.

4.3.2. Perumahan.

Rendahnya pendapatan staf pengajar saat ini mengakibatkan sukarnya memiliki atau menyewa rumah yang wajar. Adanya kesempatan membeli rumah murah bagi staf pengajar dengan angsuran jangka panjang secara tidak langsung akan ikut meningkatkan pengajaran dan mutu pendidikan. Adalah wajar bagi seorang staf pengajar memiliki rumah dengan kamar belajar tersendiri. Segala pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu kerja sedangkan pekerjaan itu harus segera selesai, seperti pemeriksaan ujian-ujian semester, maka pekerjaan ini dapat diselesaikan di rumah. Kamar belajar ini merupakan keperluan utama bagi staf pengajar IKIP dalam menyelesaikan tugasnya pada bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Apalagi kalau staf pengajar itu harus mempersiapkan bahan-bahan lokakarya, seminar, publikasi ilmiah baik untuk tingkat lokal, regional, nasional maupun tingkat internasional, maka kamar belajar/

kerja dengan perlengkapan yang memadai bukanlah suatu kebutuhan yang istimewa.

4.3.3. Pengangkutan.

Untuk staf pengajar yang bertempat tinggal jauh dari sekolah, hendaknya diperhatikan pula masalah pengangkutannya. Sekurang-kurangnya ada usaha dari sekolah agar para staf pengajar dapat membeli kendaraan dengan pembayaran jangka panjang, sehingga kehadiran staf pengajar waktu mengajar dan kegiatan-kegiatan lainnya di sekolah dapat lebih terjamin.

4.3.4. Jam mengajar dan jumlah siswa per kelas.

Jumlah jam mengajar per minggu dan jumlah siswa per kelas yang diajar hendaklah disesuaikan dengan kemampuan yang nyata dari staf pengajar. Pekerjaan-pekerjaan siswa haruslah diperiksa oleh staf pengajar dengan membuat catatan-catatan yang perlu pada kertas pekerjaan itu.

Hendaklah diperhitungkan bahwa waktu untuk membuat persiapan mengajar, mengajar dalam kelas, memeriksa pekerjaan siswa dan tugas-tugas administrasi guru semuanya dapat dilakukan pada jam kerja antara jam 7.00 sampai jam 14.00. Jumlah siswa yang terlalu banyak pada tingkat sekolah Dasar dan Menengah pada dasarnya telah mengganggu hubungan-hubungan kemanusiaan antara guru dan

anak didik, sedangkan hubungan ini perlu sekali dalam rangka pembentukan kepribadian anak-didik. Juga di tingkat IKIP, jumlah mahasiswa yang terlalu banyak dalam kelas akan menyulitkan pertukaran ide dalam tanya jawab atau diskusi. Waktu yang dipakai staf pengajar untuk memeriksa kertas-kerja para mahasiswa umumnya cukup banyak. Di samping kesibukan di sekolah, sebagai manusia biasa, seorang staf pengajar harus menyediakan waktu untuk keluarganya, masyarakat dan hobbinya.

4.3.5. Perbaikan gaji dan honorarium.

Seorang staf pengajar akan mengajar dengan tenang dan berhasil kalau gaji dan honorarium kelebihan mengajar dapat menutup biaya hidup keluarganya, serta peningkatan taraf hidupnya. Salah satu jalan yang dipakai oleh para guru untuk memperjuangkan kenaikan gaji dan honorarium ialah organisasi profesi guru.

Sehubungan dengan kesejahteraan ini, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam salah satu pertimbangan Surat Keputusan No. 0124/U/1979 tanggal 8 Juni 1979 tentang Jenjang program Pendidikan Tinggi dan program Akta Mengajar menyatakan : bahwa dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, perlu ditingkatkan lebih dahulu kemampuan tenaga pengajar dan perlu diberikan rangsangan dan penghargaan yang memadai kepada tenaga kependidikan pada tingkat dasar, menengah dan tinggi.

Mengingat daya beli rupiah makin lama makin berkurang, terutama dua tahun terakhir ini dan kalau perbaikan gaji dan honorarium kelebihan mengajar staf pengajar tidak segera diperbaiki maka dikhawatirkan kesungguhan mengajar akan berkurang. Akibatnya mutu pendidikan tidak kunjung dapat ditingkatkan.

Sebagai contoh umpamanya kalau staf pengajar tidak lagi berlangganan surat kabar, majalah umum dan majalah ilmiah/profesi, tentu saja input informasi yang diperolehnya akan berkurang. Sedangkan kebutuhan bahan bacaan di atas sangat besar manfaatnya dalam melatar belakangi pelajaran-pelajaran yang diberikannya di sekolah.

Begitu pula keperluan untuk melakukan kunjungan ke tempat-tempat yang mempunyai arti dalam bidang pendidikan dan kebudayaan pada waktu libur sekolah akan menambah perbendaharaan dan pengalaman. Kunjungan seperti itupun akan membuat kesegaran pikiran sehingga semangat kerja pada waktu-waktu berikutnya makin bertambah. Semuanya ini berpangkal pada perbaikan gaji dan honorarium .

4.4. Evaluasi terhadap Staf Pengajar.

Di dalam pembahasan ini penulis akan lebih menitik beratkan masalah evaluasi terhadap staf pengajar pada tingkat perguruan tinggi.

4.4.1. Pengertian Evaluasi.

Setiap lembaga pendidikan mempunyai tujuan-tujuan yang harus dicapainya. Apakah tujuan-tujuan itu sudah dapat dicapai atau belum, maka kegiatan evaluasi akan dapat mengungkapkannya asal saja dilalui langkah-langkah tertentu. Peranan evaluasi di dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari usaha-usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah digariskan terlebih dahulu. Priest (Miller I. Richard h. 6) menegaskan bahwa evaluasi adalah satu unsur yang terpadu dalam suatu usaha yang terorganisasi untuk mencapai satu tujuan. Walaupun banyak orang kurang suka hasil pekerjaannya dievaluasi tetapi evaluasi itu akan dilakukan juga.

Dalam publikasi The National School Public Relations Association (1974, h. 5), pengertian evaluasi dikemukakan sebagai hasil dari proses pertimbangan-pertimbangan yang berkenaan dengan kecakapan dan kemampuan profesional dari semua petugas-petugas yang bersertifikat, didasarkan atas luasnya pengetahuan yang tersangkut dalam penampilan, ciri-ciri dari situasi kerja dan ukuran-ukuran penampilan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perlu dipahami bahwa pengukuran berbeda sekali dengan evaluasi. Pengukuran dapat dilakukan dengan cermat tanpa evaluasi, tetapi sebaliknya suatu evaluasi memerlukan hasil pengukuran untuk dianalisa dan ditafsir -

kan. Bolton E. Dale (1973, h. 24) menegaskan bahwa evaluasi (dalam hal staf pengajar) berkenaan dengan pertimbangan-pertimbangan mengenai kebaikan tingkah laku staf pengajar dan atau hasil-hasil penilaian tingkah laku sesuai dengan tujuan-tujuan yang dirumuskan. Pertimbangan itu akan baik kalau terlebih dahulu telah ditentukan kriterianya, telah dilakukan pengukuran, melalui analisa dan penafsiran. Yang dimaksud dengan tujuan - tujuan di sini adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh sistem pendidikan dan masyarakat.

4.4.2. Tujuan Evaluasi terhadap staf pengajar.

Tiap lembaga mempunyai tujuan sendiri dalam melakukan evaluasi terhadap staf pengajar. Kriterianya pun mungkin berbeda antara lembaga yang satu dengan yang lain. Faktor-faktor situasi dan kondisi setempat pun akan ikut menentukan tujuan evaluasi itu.

Secara umum Bolton E. Dale (1973, h.27) merangkum kan tujuan-tujuan evaluasi staf pengajar ialah untuk :

1. memperbaiki pengajaran (baik di dalam kelas maupun kegiatan-kegiatan di luar kelas) dengan menentukan tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki sistem pengajaran, lingkungan pengajaran atau tingkah laku staf pengajar.

2. memberikan informasi guna perubahan tugas-tugas seperti pemindahan ke tugas lain, pengurangan beban, promosi menjabat tugas pimpinan atau berakhirnya masa kerja.
3. melindungi individu-individu dan sistem sekolah dari ketidakmampuan yang mencakup perlindungan staf pengajar terhadap administrator yang tingkah lakunya kurang wajar dan perlindungan sekolah serta siswa-siswa terhadap staf pengajar yang merugikan.
4. memberikan penghargaan kepada penampilan yang terbaik
5. memvalidasikan proses seleksi.
6. mempersiapkan suatu dasar bagi perencanaan dan pengembangan karier melalui program untuk mencapai gelar dan program penataran.

4.3. Hubungan Evaluasi dan Administrasi Pendidikan.

Seperti telah dikemukakan pada pembahasan teori administrasi pendidikan, bahwa evaluasi sebagai salah satu fungsi administrasi pendidikan adalah untuk menentukan sejauh mana tujuan-tujuan pendidikan telah dapat dicapai. Selain segi efisiensi maka evaluasi pun meliputi segi-segi relevansi, efektivitas dan produktivitas karena semua itu melalui pengukuran terhadap kriteria yang telah ditetapkan.

Kegiatan evaluasi baru akan mempunyai arti kalau ia merupakan suatu langkah yang harus diikuti oleh langkah lain dalam suatu kegiatan keseluruhan. Ramseyer A. John dkk (Wilson E. Robert, 1966, h. 41) menegaskan :

The effectiveness of educational administration seems to be enhanced when there is a system established for moving consecutively through the sequence of administration actions; planning, deciding, managing and appraising.

Pengertian appraising (mempertimbangkan, menilai kualitas, dsb.) lebih luas dari pada pengertian evaluasi.

Oleh karena fungsi utama administrasi pendidikan itu adalah menyediakan program pendidikan yang terbaik untuk anak-anak dan pemuda maka semua komponen yang berhubungan dengan proses belajar-mengajar perlu dievaluasi secara berkala agar perbaikan-perbaikan dapat dilakukan. Dengan kata lain tugas administrator pendidikan yang terpenting telah membuat program pendidikan itu relevan, efektif dan efisien.

4.4. Sumber-sumber informasi dalam Evaluasi terhadap Mengajar yang efektif.

Berbagai sumber informasi dapat digunakan untuk mengevaluasi staf pengajar dalam mengajar, antara lain dari :

1. Angka-angka yang diperoleh siswa (student grade).

Dengan menganalisa angka-angka siswa untuk setiap ma-

ta pelajaran/kuliah dapat diketahui sejauh mana daya tangkap rata-rata seluruh kelas yang diajar oleh staf pengajar itu. Keberhasilan staf pengajar akan lebih meyakinkan kalau pengukuran dilakukan terhadap pengetahuan, ketrampilan, sikap dan minat siswa-siswa.

2. Penilaian oleh siswa (Student evaluation).

Oleh karena siswa-siswa yang langsung mengalami perlakuan mengajar oleh staf pengajar, maka penilaian oleh siswa dapat pula menjadi salah satu sumber penilaian terhadap pengajaran yang baik. Pendapat mengenai sumber ini telah dikemukakan oleh berbagai pihak. Howe H. dengan judul *Less Teaching Conversation*, (Lee, C.B.T, 1967, h. 260) menegaskan, pendapat-pendapat dari mereka yang memakan puding haruslah dipertimbangkan jika kita ingin mengetahui bagaimana rasa puding itu. Dalam penilaian yang dilakukan oleh siswa hendaklah para siswa jangan merasa takut tulisannya dikenal. Oleh sebab itu sebaiknya staf pengajar sendiri tidak perlu hadir sewaktu mahasiswa mengisi daftar isian atau angket yang sifatnya anonim.

Riset yang dilakukan oleh The Purdue Rating Scale for Instruction yang dimulai sejak tahun 1926 dan terus dikembangkan, telah menyimpulkan bahwa

penilaian oleh siswa sangat berguna, dapat dipercaya dan valid untuk pengawasan diri dan memperbaiki diri bagi staf pengajar (Miller L. Richard, 1974, h. 9).

3. Pengamatan di kelas (Classroom-observation).

Sumber informasi di sini adalah Kepala Sekolah, Dekan, Ketua Jurusan atau Staf Pengajar Senior yang bertugas untuk mengevaluasi penampilan dan tingkah laku staf pengajar di depan kelas. Cara ini akan berhasil kalau perencanaan dan prosedurnya dapat disusun dengan baik serta disetujui oleh staf pengajar yang bersangkutan.

4. Bahan pelajaran dan bahan ujian (Materials and Examination).

Dengan menganalisa bahan-bahan pelajaran yang akan diajarkan, tugas-tugas bacaan siswa dan bahan-bahan pelajaran yang diuji, akan didapat gambaran mengenai keberhasilan mengajar staf pengajar.

5. Penilaian oleh teman sekerja (Peer-evaluation)

Oleh karena teman-teman sekerja inilah yang banyak mengetahui dan yang sering saling bertukar pikiran satu sama lain maka penilaian melalui teman sejawat dapat pula dijadikan salah satu sumber informasi penilaian staf pengajar. Dalam praktek dapat dilakukan dengan cara laporan, wawancara atau daftar isian.

6. Penilaian diri sendiri. (Self evaluation)

Sumber informasi dari hasil penilaian diri sendiri dengan mengisi daftar isian makin luas dipakai karena cara ini lebih mudah, praktis dan berkenaan dengan diri pribadi langsung. Keuntungan cara ini ialah para staf pengajar berusaha memperbaiki dirinya sendiri tanpa suatu perlakuan dari pihak lain. Rogers Carl. (Bolton L. Dale. 1973, h. 116) menyatakan kriteria tingkah laku staf pengajar hendaklah ditentukanya sendiri dan evaluasi untuk itu lebih baik datang dari dalam dirinya, dari pada datang dari luar. Tetapi Ryans David G. dan kawan-kawan menganggap self-evaluation itu sebagai suatu kelemahan karena pendekatan itu tidak dihubungkan dengan kriteria luar.

7. Penilaian gabungan mengenai mengajar.

Pendekatan ini menggunakan berbagai sumber informasi seperti dari penilaian siswa, dari pengamatan kelas, bahan pelajaran, dan penilaian staf pengajar sendiri. Dengan memberi bobot pada tiap sumber dan mengalihkannya dengan kriteria pemberian angka yang kemudian dijumlahkan maka didapat skor mentah tiap staf pengajar. Di sini pemberian bobot kepada tiap sumber atas dasar persetujuan bersama kepala sekolah atau ketua jurusan dengan para staf pengajar .

Suatu studi yang telah mengumpulkan prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi pengajaran pada 1100 perguruan tinggi telah dikemukakan oleh Austin dan Lee (Miller I Richard, 1974, h.23) dalam tabel berikut :

TABEL II
FREKWENSI PENGGUNAAN SUMBER-SUMBER INFORMASI DALAM
EVALUASI MENGAJAR YANG EFEKTIF

No.	Sumber Informasi	Digunakan oleh hampir semua departemen (%)
1.	Evaluasi Ketua Jurusan	85,1
2.	Evaluasi Dekan	82,3
3.	Pendapat Kolega	48,9
4.	Penelitian dan publikasi	43,8
5.	Pendapat mahasiswa secara informal	41,2
6.	Distribusi angka	28,0
7.	Rencana terperinci dan bahan ujian	26,4
8.	Evaluasi Panitia	25,1
9.	Penampilan ujian mahasiswa	19,6
10.	Evaluasi sendiri atau laporan	16,3
11.	Kunjungan kelas	14,0
12.	Pemberian angka oleh mahasiswa yang sistematis	12,4
13.	Yang mendaftar pada kuliah-kuliah pilihan	11,0
14.	Tindak lanjut terhadap siswa dalam jangka panjang	10,2
15.	Pendapat alumni	9,9

Sumber : Austin dan Lee, 1967.

5. Hubungan sifat-sifat kepribadian terhadap prestasi staf pengajar.

5.1. Sifat-sifat kepribadian.

Teori kepribadian telah banyak dikemukakan oleh ahli-ahli psikologi dan masing-masing memberikan definisi menurut teorinya sendiri. Allport G.W., terlebih dahulu mendiskusikan dengan berbagai ahli tentang 50 definisi yang telah dikumpulkannya. Atas dasar klasifikasi yang dibuatnya, akhirnya Allport mengkombinasikan unsur-unsur yang terbaik dari semua definisi-definisi yang terdahulu dan membuat definisi pertama pada tahun 1937 yang pada tahun 1961 dirubahnya menjadi :

Kepribadian adalah organisasi yang dinamik di dalam diri seseorang dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan ciri-ciri tingkah laku dan pikirannya. (Hall S. Calvin dan Lindzey Gardner, 1970, h. 263).

Ditambahkan oleh Allport bahwa kepribadian itu selalu berkembang dan berubah, walaupun pada waktu yang sama ada organisasi atau sistem yang mengikat dan menghubungkan berbagai komponen kepribadian bersama-sama. Selanjutnya mengenai sifat yang mempunyai arti merupakan hasil kombinasi dari atau perpaduan dua atau lebih kebiasaan-kebiasaan. Sifat didefinisikannya sebagai satu susunan neuropsikik yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan stimuli berfungsi sa-

ma, dan memprakarsai serta membimbing tingkah laku yang bersifat adaptif dan ekspresif dalam bentuk-bentuk yang sama.

Menurut Bernard W. Harold (1961, h. 113), segi-segi kepribadian yang agak dapat diterima oleh semua pihak antara lain meliputi : fisik, wajahnya, potensi, kemampuan, minat, kesanggupan, ambisi, kebiasaan, tabiat, benci, takut, suka, dan tak suka. Dengan definisi Allport di atas sifat-sifat kepribadian dapat mencakup semua segi kepribadian yang ada hubungannya dengan ciri-ciri tingkah laku dan pikiran seseorang.

5.2. Sifat-sifat kepribadian orang yang produktif.

Akhir-akhir ini para ahli psikologi dan pendidikan sangat tertarik mengenai sebab-sebab orang berhasil dalam bidang akademik, bidang artistik dan bidang sosial. Kalau dahulu para ahli meninjaunya dari segi keturunan dan status sosial seseorang, maka sekarang tinjauan itu dikaji dari sudut kepribadian.

Mengenai sifat-sifat kepribadian yang produktif terdapat beberapa definisi atau pengertian. Pertama dalam kata pengantar buku *The Productive Personality*, Stanley Coopersmith (Gilmore 1974, h. ix), mengemukakan :
"The definition of the productive personality formulated by Dr. Gilmore encompasses such characteristics as so-

cial responsibility and a sense of personal identity". Tetapi Gilmore sendiri (1974, h. 44), menyatakan bahwa "Identity is a vital aspect of the productive personality".

Pendapat lain yang didasarkan atas penelitian dikemukakan oleh Gilmore (1974, h. 2) sebagai berikut :

More recently, the careful investigation of self-esteem by Rosenberg and by Coopersmith have given us valuable information about a personality characteristic which appears to be fundamental to all forms productive behavior.

Hasil-hasil penelitian dalam bidang-bidang keberhasilan akademik, kreativitas dan kepemimpinan telah memberikan informasi yang luas terhadap sifat-sifat kepribadian dari orang-orang yang berhasil dalam tiap bidang itu.

Gilmore V. John (1974, h. 226-229) memperhatikan bahwa keberhasilan akademis banyak ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian : kemampuan verbal dan matematik, bekerja dengan efisien dan teratur, kesanggupan mengawasi dorongan dari dalam dirinya, ingin tahu yang bersifat intelektual, mandiri, gigih, motif berprestasi dan tanggung jawab sosial. Begitu pula orang yang kreatif dan pemimpin banyak mempunyai sifat-sifat kepribadian yang sama dengan orang yang berhasil dalam bidang akademik. Orang yang kreatif agak menonjol pada cara berpikir intelektual yang divergen sedangkan pada pemimpin dalam

hal hubungan sosial, empati, pertimbangan yang wajar dan ketrampilan berkomunikasi.

Atas dasar hasil-hasil penelitian dalam bidang - bidang akademik, artistik, dan kepemimpinan yang telah dilakukan dengan pendekatan sifat-sifat kepribadian, maka Gilmore berkesimpulan bahwa secara umum orang yang produktif memiliki sifat-sifat kepribadian yang sama. Jika dibandingkan antara orang yang produktif tinggi dengan orang yang berproduktif rendah, perbedaannya terletak pada harga diri (self esteem).

5.3. Sifat-sifat Kepribadian Staf Pengajar yang berprestasi.

Staf pengajar yang berprestasi dalam tugas - tugas nya, terutama dalam mengajar, tentulah disebabkan oleh dorongan-dorongan yang ada dalam dirinya, atau sifat-sifat kepribadian seperti juga yang dimiliki oleh orang - orang yang berhasil dalam bidang akademik dan dalam kepemimpinan. Sifat-sifat kepribadian staf pengajar yang berprestasi akan banyak persamaannya dengan konsep Gilmore tentang sifat-sifat kepribadian orang yang produktif. Oleh karena para staf pengajar/guru menghadapi masalah-masalah yang khusus maka sifat-sifat kepribadian staf pengajar yang dapat berprestasi dalam mengajar pun akan khusus pula. Kalau Gilmore menempatkan rasa tanggung jawab dan identitas sebagai sifat-sifat kepribadi-

an yang kuat untuk memproduksi, sedangkan Coopersmith meneliti dari segi self-esteem, ingin menjajagi dan mengungkapkan peranan ra: jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar dalam rangka memperoleh gambaran kepribadian staf pengajar pada FKIE- IKIP di seluruh Indonesia. Sikap mengajar staf pengajar erat sekali hubungannya dengan penampilan atau tingkah laku mengajar staf pengajar. Sangat diharapkan dengan sikap mengajar yang tinggi akan tinggi pula prestasi me- ngajar staf pengajar. Tetapi sikap mengajar itu tentu ada pula yang menyokongnya sebagai anteseden-(mendahului) nya. Di antara sekian banyak sifat-sifat kepribadian yang mungkin menjadi variabel-variabel anteseden, maka penulis beranggapan rasa tanggung jawab dan motif ber- prestasi merupakan dua variabel anteseden yang cukup ku- at atau cukup besar kontribusinya terhadap sikap me- ngajar staf pengajar.

B. Masalah yang diteliti.

1. Pendahuluan.

Untuk menentukan masalah dari suatu penelitian me- merlukan beberapa pertimbangan. Seperti dikemukakan oleh Isaac Stephen dan Michael B. William (1977, h. 3), per- timbangan yang bersifat perorangan terhadap masalah yang diteliti antara lain mengenai :

- a. apakah peneliti betul-betul tertarik dalam masalah itu tetapi bebas dari bias?
- b. apakah peneliti memiliki atau dapat memperoleh ketrampilan, kesanggupan dan latar belakang pengetahuan untuk mengkaji masalah itu?
- c. dapatkah peneliti memperoleh data yang tepat?

Pertimbangan-pertimbangan lain juga harus diperhatikan terhadap penentuan masalah antara lain ialah :

- a. apakah pemecahan masalah itu memperluas pengetahuan dalam bidang yang bersangkutan?
- b. apakah hasil-hasil penelitian ini mempunyai nilai praktis? (misalnya bagi pendidik, orang-tua pekerja sosial dan orang-orang lain).
- c. apakah penelitian ini merupakan duplikasi dari pekerjaan orang lain?
- d. sampai berapa jauh kesimpulan penelitian mempunyai tingkat signifikansi, reliabilitas dan daya prediktifnya berdasarkan alat ukur yang digunakan?

Atas dasar pertimbangan-pertimbangan di atas, maka pemilihan variabel-variabel penelitian merupakan salah satu syarat penting atas arti yang dicapai dalam suatu penelitian.

2. Variabel-variabel masalah yang diteliti.

Masalah utama dalam penelitian yang penulis laku-

kan berkenaan dengan profil staf pengajar di FKIE - IKIP ditinjau dari segi teori kepribadian. Oleh karena demikian luasnya sifat-sifat kepribadian yang berpengaruh terhadap berhasilnya seorang staf pengajar/guru dalam mengajar, maka penulis pada penelitian ini hanya memilih tiga diantaranya yaitu rasa tanggung jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar.

2.1. Rasa tanggung jawab.

Sebagai salah satu sifat kepribadian, maka rasa tanggung jawab memiliki peranan yang khusus. Seorang staf pengajar yang telah menerima tanggung jawab, akan ikut mengambil bagian yang aktif dalam organisasi, yang dalam hal ini ialah lembaga pendidikan. Secara individual ia akan bekerja sama dengan para koleganya dan akan berusaha supaya tugas-tugasnya berhasil dengan baik. Sebagai staf pengajar, tanggung jawabnya tidak saja terhadap dirinya, tetapi juga kepada para siswa, orang tua siswa, masyarakat, atasannya dan terakhir ialah kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Gilmore (1974, h. 89-92), dalam pembahasannya mengenai tanggung jawab sosial mengemukakan dua dimensi dari tingkah laku sosial yang dimiliki oleh orang yang bertanggung jawab sosial. Pertama, berhubungan dengan ke-trampilan yang dimiliki oleh orang itu dalam interaksi

sosial atau kemampuan interpersonal, spontanitas, ramah, sifat toleransi, berpikir wajar dan terbuka dengan orang orang lain. Dimensi kedua dari tanggung jawab sosial yang ada hubungannya dengan struktur nilai-nilai yang telah berkembang secara internal pada diri orang itu, sehingga ia bersifat menolong demi kepentingan orang lain, dengan berpedoman kepada standar etik dan moral yang berlaku. Itulah sebabnya mengapa rasa tanggung jawab ini penting diperhatikan kalau kita ingin meninjau profil staf pengajar dari segi teori kepribadian.

2.2. Motif berprestasi.

Masalah kepribadian banyak dihubungkan para ahli dengan tingkah laku dan penampilan seseorang. Cattell, Hall & Lindzey, (1970, h. 386) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut "Personality is that which permits a prediction of what a person will do in a given situation".

Oleh sebab itulah banyak penelitian dalam bidang psikologi yang menyangkut kepribadian ingin mengetahui hukum-hukum yang berlaku bagi orang-orang yang berbeda dalam berbagai situasi sosial dan lingkungan.

Murray H.A. (Hall dan Lindzey, 1970, h. 171) mengemukakan bahwa berprestasi merupakan salah satu bagian yang penting dari kepribadian, yang berorientasi terhadap hasil akhir dari perbuatan seseorang yang memiliki sifat kepribadian itu.

Oleh sebab itu ditinjau dari teori kepribadian staf pengajar yang memiliki motif berprestasi yang tinggi dapat diramalkan akan melakukan tugas mengajar dengan baik sesuai dengan tujuan-tujuan pengajaran yang harus dicapai. Penelitian masalah motif berprestasi yang dihubungkan dengan profil guru/staf pengajar FKIE akan banyak membantu para staf pengajar dan para administrator dalam memahami peranan motif berprestasi terhadap tugas-tugas mengajar staf pengajar.

2.3. Sikap mengajar.

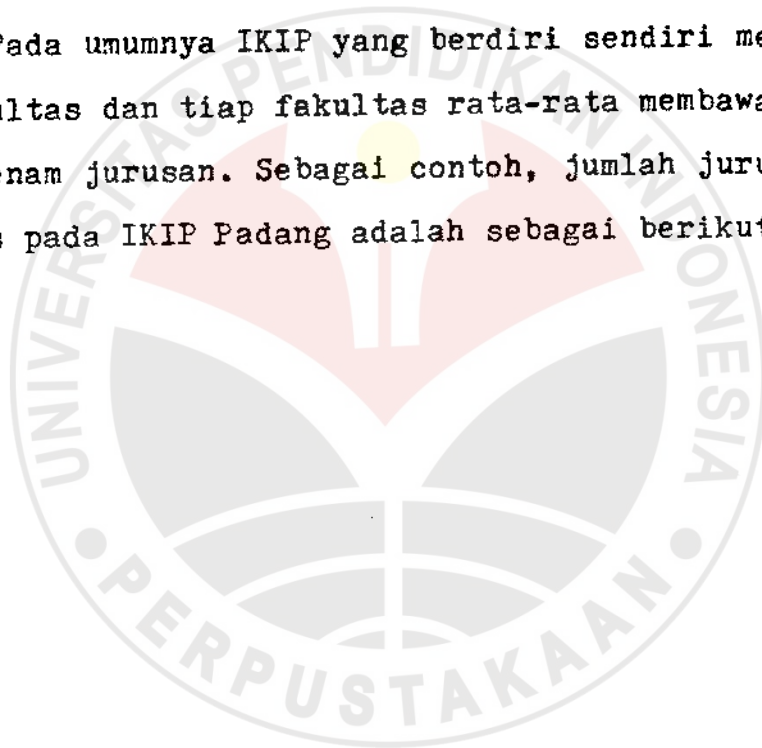
Sebagai salah satu segi dari psikologi sosial, sikap mengajar perlu pula ditinjau karena dari sikap inilah timbul perbuatan-perbuatan mengajar. Kalau sikap seorang staf pengajar kurang senang terhadap tugas mengajar, maka dapat diramalkan perhatiannya pun kurang besar sehingga hasil pekerjaannya kelak tidak efektif dan efisien. Di samping sifat-sifat kepribadian yang di atas, maka ikutnya sikap dalam peninjauan akan memperluas ruang lingkup dari profil guru/staf pengajar yang diperoleh. Hal ini tentu akan besar artinya bagi dunia pendidikan pada umumnya dan bidang pengajaran khususnya.

Dari ketiga variabel yang diteliti, rasa tanggung jawab dan motif berprestasi merupakan variabel-variabel anteseden, sedangkan sikap mengajar merupakan variabel

respon. Pemberian urutan pada variabel anteseden diadakan atas dasar anggapan teoritik bahwa rasa tanggung jawab lebih berperan jika dibandingkan dengan motif berprestasi. Sikap mengajar dijadikan variabel respon karena justru variabel inilah yang banyak menentukan bagaimana tingkah laku staf pengajar dalam melaksanakan fungsinya dalam pendidikan dan pengajaran.

3. IKIP, Fakultas dan Jurusan.

Pada umumnya IKIP yang berdiri sendiri memiliki enam fakultas dan tiap fakultas rata-rata membawahi empat sampai enam jurusan. Sebagai contoh, jumlah jurusan dan fakultas pada IKIP Padang adalah sebagai berikut :



FAKULTAS DAN JURUSAN IKIP PADANG

No.	Fakultas	Singkatan No.	Jurusan
1.	Ilmu Pendidikan	FIP	1. Bimbingan dan Penyuluhan 2. Ilmu Kesejahteraan Keluarga. 3. Pendidikan Umum.
2.	Keguruan Ilmu Eksakta	FKIE	1. Biologi 2. Fisika 3. Kimia 4. Matematika
3.	Keguruan Ilmu Keolahragaan	FKIK	1. Kesehatan Olah Raga 2. Pembinaan Olah Raga 3. Permasalahan dan Rekreasi Olah Raga.
4.	Keguruan Pengetahuan Sosial	FKIS	1. Ekonomi 2. Ilmu Kewargaan Negara/Hukum 3. Geografi 4. Sejarah.
5.	Kegunaan Sastra Seni	FKSS	1. Bahasa Sastra Indonesia 2. Bahasa dan Sastra Inggris 3. Seni Rupa.
6.	Keguruan Teknik	FKIT	1. Bangunan Gedung 2. Listrik 3. Mesin 4. Sipil.

Sumber : Buku Pedoman IKIP Padang 1978.

Menurut catatan terakhir pada Biro Perencanaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, (1978); terdapat 10 IKIP dan 15 Fakultas Kependidikan dan Keguruan dalam lingkungan Universitas.

4. Alasan pemilihan Staf Pengajar FKIE dalam penelitian

Sebagai salah satu fakultas dalam lingkungan IKIP, program pendidikan pada FKIE juga sama dengan fakultas-fakultas lain terutama untuk menghasilkan guru di SLTP, SLTA dan staf pengajar pada FKIE sendiri.

Meningkatnya jumlah siswa SLTP dan SLTA beberapa tahun terakhir ini mengakibatkan kurangnya tenaga-tenaga guru. Di antara tenaga guru yang sangat dibutuhkan ialah guru-guru Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Fisika, Kimia dan Biologi. Program-program darurat yang diadakan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah pada tahun 1976 sampai 1978 yang berbentuk Pendidikan Guru Sekolah Lanjutan Pertama (PGSLP) dan Pendidikan Guru Sekolah Lanjutan Atas (PGSLA) salah satu tujuannya ialah untuk memperoleh tenaga guru Matematik, IPA, Fisika, Kimia dan Biologi dalam waktu satu tahun atau kurang. Kekurangan tenaga guru lulusan FKIE ini ada hubungannya dengan pembaharuan dan pembangunan yang sedang terjadi di Indonesia yang banyak menggunakan teknologi baru. Sehingga kalau FKIE dapat menghasil

kan lulusan lebih banyak dengan mutu yang dapat diandalkan sebagai hasil dari peningkatan rasa tanggung jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar staf pengajar maka peranan staf pengajar FKIE secara langsung atau tidak langsung telah membantu usaha-usaha pembangunan dan pemerataan pendidikan yang sedang dilancarkan pemerintah.

Di samping kekurangan tenaga guru lulusan FKIE, di dalam kurikulum 1975 untuk SD dan Sekolah Lanjutan diajarkan pula Matematika baru dan IPA, sehingga keperluan tenaga guru lulusan FKIE makin dirasakan kekurangannya di sekolah-sekolah.

Dengan memilih FKIE ini sebagai objek penelitian, bukan berarti fakultas-fakultas lain dalam lingkungan IKIP kurang penting, masalahnya, penulis terpaksa membatasi diri dalam memilih objek penelitian. Penulis bermaksud agar fakultas-fakultas lainpun akan diteliti nanti, karena hasil-hasil penelitian yang diperoleh mungkin saja tidak berlaku pada fakultas-fakultas lain karena adanya pengaruh ciri-ciri ilmu-ilmu seperti yang ada pada FKIE (mata kuliah khusus) terhadap staf pengajar FKIE.

C. Pentingnya Masalah

1. Pendidikan dan Pengajaran dalam Tridharma.

Sesuai dengan Tridharma perguruan tinggi, maka fungsinya adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran,

penelitian dan pengabdian masyarakat. Selanjutnya untuk menentukan dharma mana yang lebih diutamakan dari Tri-dharma itu, akan tergantung pada tujuan-tujuan akademik yang ditetapkan. Ada saja kemungkinan dalam suatu perguruan tinggi, pada dharma pertama diberikan bobot 30%, dharma kedua diberikan 60% dan dharma ketiga hanya 10%. Juga bisa terjadi bobot dharma pertama adalah 95%, dharma kedua 5%, yang berarti dharma ketiga ditetapkan belum perlu. Pemberian bobot yang besar pada dharma pertama banyak terdapat pada tingkat sarjana muda. Walaupun tingkat sarjana muda ini bersifat terminal biasanya para lulusannya dipersiapkan sebagai tenaga-tenaga semi akademis yang praktis. Lain halnya untuk program tingkat sarjana yang lulusannya perlu memiliki kemampuan meneliti. Untuk program seperti ini tentu bobot penelitian harus diperhatikan. Di sinilah letaknya peranan tujuan-tujuan akademik yang terdapat pada suatu perguruan tinggi. Dari tujuan-tujuan itulah dijabarkan program-program pelaksanaan dan pengembangan. Kalau suatu perguruan tinggi lebih menitik beratkan programnya pada dharma pertama maka sewajarnya masalah sikap mengajar dan pembimbingan mahasiswa lebih mendapat perhatian.

2. Pentingnya masalah sikap mengajar.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran atas tujuan IKIP

yaitu untuk menghasilkan tenaga-tenaga kependidikan yang berwenang penuh, nampak bahwa tugas utama IKIP lebih dititik beratkan pada dharma pertama yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian peranan sikap mengajar patut mendapat perhatian yang penting agar tujuan-tujuan institusional dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pentingnya masalah ini dapat dilihat dari dua segi:

Pertama, segi teoritik.

Segi ini menitik beratkan tinjauan dari segi teori kepribadian yang diterapkan terhadap profil guru/staf pengajar. Menurut hemat penulis, pengaruh variabel variabel rasa tanggung jawab dan motif berprestasi terhadap sikap mengajar perlu dan penting diselidiki dan hal ini juga merupakan pendekatan baru untuk memperbaiki sifat-sifat kepribadian dan sikap terhadap pendidikan dan pengajaran, sebagai salah satu komponen penunjang keberhasilan suatu perguruan tinggi.

Selama ini banyak penelitian-penelitian yang dilakukan terhadap keberhasilan perguruan tinggi hanya mengenai jumlah staf pengajar, ijazahnya, pangkatnya, rasio dosen dengan mahasiswa dan banyaknya penelitian yang dipublikasikan. Sering dilupakan bahwa tugas utama perguruan tinggi pada umumnya di Indonesia saat ini

ialah tugas mengajar. Oleh sebab itu suatu penelitian yang diarahkan untuk memperbaiki sikap dan kebiasaan mengajar staf pengajar adalah suatu yang sangat bermanfaat untuk kelancaran pendidikan tinggi.

Ada dua faktor yang menjadi dorongan bagi staf pengajar untuk mencapai sikap mengajar yang baik dan efisien. Pertama, faktor intrinsik dan kedua, faktor ekstrinsik. Seorang staf pengajar yang baik, seyogiannya memiliki keinginan dan dorongan dari dalam dirinya sendiri (*intrinsic desire*) untuk mengajar. Sikap seperti ini tidak mudah tergoyahkan oleh pengaruh-pengaruh luar dan biasanya staf pengajar yang memiliki sikap ini akan berhasil dalam mengajar. Staf pengajar yang dipengaruhi faktor ekstrinsik akan mengajar dengan baik dan sukses karena dorongan memperoleh penghargaan yang datang dari luar dirinya, seperti untuk mendapatkan uang, pangkat atau penghargaan materi lainnya.

Mengingat sistem penggajian yang berlaku di Indonesia sekarang maka dorongan memilih profesi mengajar untuk memperoleh gaji yang memuaskan mungkin akan menimbulkan rasa tidak puas. Oleh sebab itulah dalam memilih masalah yang akan diteliti penulis bertitik tolak dari rasa tanggung jawab dan motif berprestasi terhadap sukses tidaknya pengajaran yang dilakukan oleh staf pengajar. Dengan kata lain penulis ingin mengetahui hu-

bungan antara dorongan-dorongan yang terdapat dalam diri staf pengajar dengan sikap mengajarnya.

Tugas staf pengajar itu bermacam-macam tetapi biasanya tugas mengajarnya tidak diabaikannya kalau ia memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Hal ini pun sesuai dengan hasil studi Wilson C. Robert dkk, (1975, h. 10), mengenai staf pengajar yang terlibat dengan kegiatan-kegiatan lain di samping mengajar seperti: pengabdian masyarakat, pengelolaan kampus dan konsultasi pribadi. Ternyata peranan mengajar tetap menjadi pusat dalam kehidupan mereka.

Kedua, segi praktis.

Segi ini akan meninjau implikasi sikap mengajar terhadap pengembangan sistem pendidikan nasional, khususnya terhadap pengembangan sistem pendidikan guru yang menyangkut kurikulum dan usaha-usaha mempersiapkan calon-calon guru/staf pengajar yang sanggup memenuhi tuntutan-tuntutan profesi serta tuntutan-tuntutan pembangunan dalam arti yang luas.

Menurut perkiraan sementara yang dilakukan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, dalam lima tahun ini diperlukan sekitar 140.000 tenaga guru SLTP dan SLTA. Hal ini berarti program pendidikan di IKIP perlu disesuaikan dengan kebutuhan nyata saat ini. Disamping itu staf pengajar IKIP haruslah dapat bekerja se-

Thomas M.R, (1973, h. 13 dan h. 257) pada tahun 1965 telah berkembang menjadi 355 buah. Perkiraan pada tahun 1970 adalah 380 buah. Pada tahun 1979 terdapat 41 Universitas/Institut Negeri, 10 IKIP dan sekitar 400 perguruan tinggi swasta.

Pengembangan perguruan tinggi sesudah tahun 1970 tidak lagi ditekankan pada jumlahnya tetapi lebih diarahkan pada peningkatan mutu yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan. Selanjutnya dalam penerimaan mahasiswa baru sejak tahun 1976 telah dilakukan seleksi masuk perguruan tinggi untuk memperoleh calon-calon yang betul-betul memiliki kemampuan akademik. Hal ini dilaksanakan agar mahasiswa dapat menyelesaikan studinya dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Kebijakan pemerintah terhadap perguruan-perguruan tinggi negeri ini tidak terlepas dari prinsip agar pengelolaan dilakukan secara efisien.

Di samping pemerintah telah mengambil langkah-langkah dalam rangka peningkatan mutu calon-calon mahasiswa maka terhadap staf pengajarpun telah dilaksanakan berbagai penataran, seminar dan lokakarya dengan tujuan agar mutu staf pengajar juga ditingkatkan dalam hal, metoda mengajar, pembaharuan kurikulum, penelitian dan pengabdian masyarakat. Program lain yang juga sedang dilaksanakan ialah mencetak Doktor sebanyak 400 di da-

lam negeri dan 400 di luar negeri dalam tempo empat tahun ini.

Selain dari usaha-usaha tersebut di atas, terhadap sistem pendidikan guru pada umumnya dan terhadap staf pengajar khususnya, perlu pula dilakukan penelitian untuk membuka tabir yang selama ini belum pernah digarap, yaitu untuk memperoleh gambaran faktor-faktor atau variabel-variabel apa saja yang ikut meningkatkan prestasi staf pengajar dalam mengajar.

Dalam rangka usaha inilah penulis melakukan penelitian, mencoba membukakan tabir yang dimaksud dengan membatasi tiga variabel yaitu rasa tanggung jawab, motif berprestasi, dan sikap mengajar staf pengajar.

Dengan demikian tujuan umum yang merupakan tujuan yang paling akhir (ultimate goal) dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tujuan Umum: ialah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sikap mengajar staf pengajar dalam sistem pendidikan kita yang sangat besar artinya dalam rangka usaha mencapai jumlah dan mutu lulusan yang optimum.

Selanjutnya salah satu usaha untuk mencapai tujuan umum tersebut, telah dipilih dua faktor yang termasuk faktor-faktor di atas sebagai variabel-variabel peneliti

an yang khusus dilakukan yang akan berkontribusi terhadap tujuan umum, sehingga tujuan ini merupakan tujuan antara (intervening goal).

Dengan demikian, tujuan khusus penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut.

Tujuan khusus : ialah untuk mengetahui :

1. gambaran yang sebenarnya tentang sikap mengajar staf pengajar
2. berapa besarnya rasa tanggung jawab staf pengajar terhadap profesinya
3. berapa tingginya motif berprestasi staf pengajar dalam mengajar
4. adakah hubungan fungsional antara rasa tanggung jawab dengan sikap mengajar serta antara motif berprestasi dengan sikap mengajar staf pengajar
5. berapa besarnya variabel tanggung jawab dan variabel motif berprestasi dapat menunjang variabel sikap mengajar staf pengajar.
6. sejauh mana variabel-variabel rasa tanggung jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar memengaruhi pada diri staf pengajar ditinjau dari segi dorongan-dorongan intrinsik.

Tujuan-tujuan lain dari penelitian ini yang tidak kalah pentingnya ialah :

- pengembangan teori kepribadian dan sikap (dalam hal ini rasa tanggung jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar) yang dihubungkan dengan prestasi mengajar staf pengajar.
- pengembangan sistem pendidikan guru yang dikaitkan dengan peranan rasa tanggung jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar sehingga ketiga variabel ini mendapat perhatian yang wajar sesuai dengan kontribusi ketiganya dalam pembentukan calon staf pengajar dan dalam pembinaan ke arah staf pengajar yang efektif.
- sebagai pembuka jalan ke arah penelitian lebih lanjut atas peranan variabel-variabel kepribadian dan sikap terhadap keberhasilan tugas-tugas mengajar staf pengajar, baik mengenai variabel-variabel rasa tanggung jawab, motif berprestasi dan sikap mengajar maupun variabel-variabel lain yang belum pernah diteliti.

Harapan-harapan yang terkandung dalam pikiran penulis bertalian dengan masalah-masalah yang diteliti ini ialah agar :

- staf pengajar membiasakan diri melakukan penilaian terhadap diri sendiri yang kelak mengarah kepada terbentuknya suatu iklim dinamika dalam ketenangan di kampus yang menjadi salah satu syarat pengembangan mutu perguruan tinggi.

- Ketua Jurusan dan Dekan secara berkala melakukan penilaian terhadap sikap dan hasil mengajar staf pengajar
- para administrator dan para pengambil keputusan dapat merencanakan, melaksanakan, mengarahkan dan mengevaluasi program-program pendidikan dan penataran yang benar-benar relevan dengan kebutuhan staf pengajar serta terlaksana secara efektif dan efisien.

Pengaruh yang tidak langsung bagi staf pengajar yang terlibat dalam penelitian seperti ini ialah adanya perubahan sikap ke arah siap dan cepat tanggap terhadap pembaharuan dan peningkatan prestasi kerja yang akan memakan waktu di samping diperlukan suatu pendekatan yang sistematis. Suatu model yang telah diperkenalkan oleh Schein H. Edgar (1972, h. 76-84) yang disebutnya model perubahan berencana, terdiri dari tiga langkah sebagai berikut :

Langkah pertama, yang disebut Unfreezing (pencairan), ialah langkah untuk menciptakan motivasi ke arah perubahan,

Langkah kedua, yang disebut Changing (perubahan), ialah pengembangan kepercayaan-kepercayaan baru, sikap-sikap, nilai-nilai dan pola-pola tingkah laku atas dasar in-

formasi baru yang diperoleh dan dari pengetahuan yang dirumuskan kembali.

Langkah ketiga, yang disebut Refreezing (pembakuan), ialah memantapkan dan memadukan kepercayaan-kepercayaan baru, sikap-sikap, nilai-nilai, dan pola-pola tingkah laku ke dalam sistem yang masih berlaku.

Model perubahan ini bersifat siklik dan dinamik oleh karena pencairan terhadap sikap, kepercayaan dan nilai-nilai baru, akan segera pula menyusul kalau dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan terbaru.

E. Alasan-alasan pemilihan masalah yang diteliti.

Pada akhir abad ke-19 orang melihat scientific management yang berpangkal pada gerak (motion) dan waktu (time), untuk mencapai efisiensi kerja, dan sekitar tahun 1930 orang beralih kepada peranan kemajuan teknologi. Dari segi material memang banyak kemajuan yang dicapai, terlebih lagi dengan bantuan komputerisasi alat-alat dan metoda kerja, tetapi dari segi spiritual belum terdapat kepuasan yang lumayan. Masih sering terjadi konflik-konflik antara bawahan dan atasan, antara yang dipimpin dan pemimpin dan antara para guru/staf pengajar dengan para administrator. Sering sekali adanya konflik, keresahan dan tekanan perasaan pada bawahan dan

pekerja-pekerja membuat peralatan yang modern, sumber alam yang melimpah dan pembiayaan yang cukup tidak dapat mencapai hasil yang efisien. Akibatnya target atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tidak terpenuhi dan sering pula diikuti dengan turunnya kualitas hasil pekerjaan. Adanya perbedaan individu baik dalam kemampuan, ketrampilan, sifat-sifat kepribadian dan sikap atau pandangan hidupnya, telah menambah masalah-masalah yang harus dipecahkan oleh atasan, pemimpin dan para administrator.

Oleh sebab itulah, pada beberapa puluh tahun terakhir ini, pendekatan dari segi kemanusiaan merupakan suatu yang terbaru dalam manajemen. Leavitt J. Harold (Vroom H.V. 1970, h. 370) mengemukakan :

The people approaches try to change the organizational world by changing the behavior of actors in the organization. By changing people, it is argued, one can cause the creative invention of new tools, or one can cause modification in structure (especially power structure).

Beberapa hasil penelitian mengenai keberhasilan akademik, orang-orang yang kreatif dan pemimpin-pemimpin yang sukses yang dikemukakan oleh Gilmore (1974, h. 17-40), ternyata sifat-sifat kepribadian sangat menentukan keberhasilan itu.

Itulah sebabnya penulis dalam masalah penelitian mengenai staf pengajar FKIE ini, lebih tertarik de-

ngan faktor-faktor kepribadian staf pengajar yang akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya.

Ditinjau dari segi Taxonomy of Educational Objectives oleh Bloom B.S (1956) yang meliputi domain Kognitif, Afektif dan Psikomotor, maka masalah penelitian yang penulis pilih termasuk domain afektif dari staf pengajar.

Di samping itu, penelitian sejenis ini belum pernah diteliti di Indonesia, sehingga penelitian ini kelak akan merupakan suatu eksplorasi dari suatu masalah yang baru bagi kalangan staf pengajar IKIP umumnya dan staf pengajar FKIE khususnya. Begitu pula dari bacaan-bacaan yang sampai sekarang penulis lakukan, belum nampak suatu penelitian yang telah dilakukan di luar negeri yang sama dengan masalah penulisan ini.

Bahwa hasil-hasil penelitian ini kelak akan banyak gunanya bagi para administrator pendidikan di Indonesia juga merupakan salah satu alasan bagi penulis untuk memilih masalah yang akan diteliti. Dengan demikian penelitian ini akan merupakan sumbangsuh penulis terhadap aspek-aspek baru dalam pengembangan sistem pendidikan guru di Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari pemilihan masalah

cara efektif dan lebih efisien dari yang sudah-sudah, agar jumlah lulusan lebih meningkat tanpa mengorbankan kualitas, sehingga cita-cita pemerataan pendidikan di seluruh Indonesia dapat diwujudkan.

Begitu pula terhadap mahasiswa-mahasiswa IKIP, yang sebahagian besar akan terjun ke lapangan sebagai guru-guru, hendaklah sanggup melakukan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran yang efektif dan efisien, serta sanggup membangkitkan aspirasi siswa-siswa dan masyarakat untuk melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Semua kegiatan guru-guru di sekolah dan di tengah-tengah masyarakat merupakan refleksi dari tindakan-tindakan dan cara berpikir staf pengajar yang diterima mereka sewaktu mereka menjadi mahasiswa.

Oleh sebab itulah penilaian terhadap sikap mengajar staf pengajar mempunyai refleksi dan implikasi terhadap kurikulum sehingga perubahan-perubahan dalam arti pembaharuan sistem pendidikan nasional yang mencakup sistem pendidikan guru wajar dilakukan secara berkala, umpamanya sekali dalam lima tahun.

D. Tujuan Penelitian.

Sejak tahun 1950, perguruan tinggi di Indonesia mulai dikembangkan oleh pemerintah. Kalau pada tahun 1950 hanya terdapat empat perguruan tinggi, maka menurut

penelitian ini diperlukan suatu usaha pendalaman masalah secara teoritik dari hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan di dalam maupun di luar negeri terhadap variabel-variabel penelitian.

