

Studi Evaluasi
tahu PEGIP

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya mutu pendidikan dan adanya kecenderungan akan terus mengalami penurunan, akhir-akhir ini muncul kepermukaan sebagai isu yang krusial. Isyu tersebut tidak hanya melanda sekolah dasar dan sekolah lanjutan, akan tetapi juga perguruan tinggi. Pembicaraan tentang menurunnya mutu pendidikan terutama sekolah dasar tidak hanya muncul dalam forum-forum resmi seperti seminar, lokakarya, temu pendapat, dan sejenisnya, akan tetapi dalam percakapan sehari-haripun hal ini selalu menjadi topik pembicaraan yang hangat.

Berbicara tentang mutu pendidikan, kita dihadapkan pada suatu masalah yang abstrak sifatnya, mudah untuk diucapkan atau disebut, namun sukar untuk diukur dan dideskripsikan secara universal guna memperoleh kesamaan persepsi semua pihak. Rumusan atau definisi mutu pendidikan telah banyak dikemukakan pakar pendidikan, akan tetapi masalah indikator dan standar pengukurannya tetap menjadi bahan perdebatan yang berkepanjangan.

Menurut hasil evaluasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1993) ada beberapa faktor yang menyebabkan mutu pendidikan dasar itu rendah yaitu :

1. Proses belajar-mengajar yang tidak efektif, karena guru-guru kurang terlatih, kemampuan profesional, kesempatan promosi, ruangan kelas, dan sarana yang belum kondusif.
2. Sistem pendanaan yang tidak merata sehingga sekolah-sekolah di tengah-tengah masyarakat miskin lingkungannya membosankan dan guru-guru kurang mendapat bantuan teknis.
3. Kerangka kerja kelembagaan, penganggaran dan kebijaksanaan yang lemah sehingga secara operasional sekolah mengalami penderitaan yang berkepanjangan.

Secara jujur harus diakui bahwa pengetahuan dan ketrampilan guru-guru sekolah dasar umumnya masih rendah, karena tingkat pendidikannya rendah. Hadirnya perguruan tinggi swasta di daerah (Kabupaten) sebenarnya memberi kesempatan cukup besar bagi guru-guru sekolah dasar untuk meningkatkan jenjang dan spesialisasi pendidikannya. Tetapi kondisi ini belum menolong mengangkat mutu pendidikan di sekolah dasar. Walaupun di sekolah-sekolah dasar sudah ada satu atau dua orang guru yang berpredikat sarjana, namun belum terlihat adanya terobosan baru ke arah peningkatan mutu pendidikan dasar yang muncul dari bawah (atas inisiatif guru).

Kegiatan belajar-mengajar cenderung pasif karena guru belum menerapkan metode mengajar yang mendorong aktivitas murid secara optimal, seperti metode diskusi, demonstrasi, dan karyawisata. Pada umumnya guru-guru masih menggunakan pendekatan konvensional dalam pengelolaan PBM dengan mengandalkan metode ceramah, tanya jawab, dan pemberian tugas (resitasi).

Kesenpatan promosi bagi guru-guru sekolah dasar masih di batasi oleh berbagai kondisi administratif. Satu-satunya alternatif peningkatan karir guru SD adalah menjadi kepala sekolah tetapi peluang untuk itu juga masih terbatas. Banyak guru yang mengambil jalan pintas untuk peningkatan karir yaitu mutasi menjadi pegawai administratif pada Dinas P dan K atau Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten/Kotamadya. Kondisi pekerjaan, prospek promosi, dan imbalan jasa yang kurang memuaskan, ditambah tingkat pendidikan dan pelatihan yang belum dikelola secara profesional menyebabkan rendah pula pengetahuan, ketrampilan, kreativitas, keberanian profesi, dan semangat kerja guru.

Buku-buku yang tersedia di perpustakaan umumnya terdiri dari buku ceritera sedangkan buku paket yang sesuai dengan kurikulum belum tersedia secara memadai. Hal ini menyebabkan anak-anak kurang menarik untuk membaca buku tersebut, deniki an juga dengan guru-guru. Sebenarnya orang tua murid banyak yang mampu membeli buku-buku yang relevan dengan tuntutan kurikulum, tetapi belum tersedia dipasaran.

Terbatasnya dana dari pemerintah sudah merupakan masalah kronis bagi sekolah dasar sehingga merupakan kendala bagi peningkatan mutu pendidikan untuk jenjang tersebut. Sumbangan dari masyarakat dan orang tua murid (BP3) belum dapat diandalkan terutama daerah-daerah miskin. Sekolah-sekolah

di daerah ini hanya mengandalkan biaya dari pemerintah yang tidak mencukupi untuk keperluan biaya operasionalnya.

Terbaginya tanggung jawab pengelolaan SD antara Pemerintah Daerah (Penda) dengan Depdikbud menyebabkan sistem administrasi tidak terkoordinasi secara baik. Walaupun dalam peraturan Pemerintah No. 28 tahun 1990 telah ditegaskan bahwa pengadaan, pemeliharaan, dan perbaikan gedung serta penyediaan tanah untuk SD adalah tanggung jawab Pemerintah Daerah, akan tetapi dalam kenyataan sampai saat ini Penda masih tetap berpegang pada Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1951 yang memberikan wewenang untuk menangani masalah pengadaan guru, sarana dan prasarana, serta keuangan untuk SD. Akibatnya sering terjadi kegiatan yang tumpang tindih, konflik, dan inefisiensi dalam manajemen, dan pada gulirannya mempengaruhi proses peningkatan mutu pendidikan dasar.

Mutu pendidikan dapat menunjuk pada kualitas proses dan kualitas produk pengajaran. Suatu sistem pendidikan dikatakan bermutu jika kegiatan belajar-mengajar berlangsung secara efektif dan peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna, ditunjang oleh sumber yang wajar. Rasionalnya kualitas suatu produk sistem pendidikan yang baik adalah hasil dari proses pembelajaran yang baik. Maka untuk memperoleh produk yang berkualitas memerlukan intervensi teknik yang sistinatis terhadap prosesnya.

Tingginya mutu pendidikan dapat terlihat pada ciri-ciri produknya antara lain; (1) memiliki prestasi akademik yang tinggi, (2) peserta didik mampu mentransformasikan pengetahuan dan ketrampilan yang telah dimiliki untuk kepentingan hidupnya, (3) memiliki relevansi yang tinggi dengan tuntutan lingkungan khususnya dunia kerja.

Suatu sistem pendidikan disebut efisien jika hasil yang dicapai sesuai dengan biaya yang dipergunakan untuk pencapaian tersebut. Pandangan konvensional menyatakan bahwa semakin kecil biaya yang digunakan dan semakin maksimal hasil yang dicapai, berarti efisiensinya tinggi. Namun dalam pandangan kontemporer masalah efisiensi mencakup biaya serta kuantitas dan kualitas hasil. Dalam konteks yang luas efisiensi berkaitan dengan profesionalisme dalam manajemen pendidikan yang didalamnya terkandung berbagai aspek seperti disiplin, kesetiaan, keahlian, etos kerja, dan efektivitas pembiayaan.

Dalam masyarakat kita, mutu pendidikan lebih sering dilihat pada nilai akhir yang diperoleh seorang murid yang disebut dengan Nilai Ebtanas Murni (NEM). Nilai inilah yang menjadi patokan utama bagi setiap anak untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bahkan NEM juga ikut berperan dalam penerimaan pegawai pemerintah di berbagai instansi.

Karena NEM menjadi standar dalam penerimaan murid pada sekolah lanjutan, maka muncullah sekolah-sekolah favorit yang menerima murid hanya yang memiliki NEM lebih tinggi. Kalau ditinjau dari pandangan pedagogis, sekolah-sekolah favorit yang terdapat di kota-kota besar bukanlah sekolah yang terbaik. Keberhasilan sekolah-sekolah favorit mencapai prestasi belajar murid yang tinggi, lebih banyak ditentukan oleh kualitas input yang diterima dari pada kualitas proses belajar-mengajar yang dikembangkan oleh guru-guru. Karena murid murid yang diterima terdiri dari anak-anak yang pandai (NEM tinggi) mereka dapat mencapai prestasi belajar yang tinggi dengan pola PBM biasa. Dengan perkataan lain tanpa proses belajar mengajar yang efektifpun murid-murid dapat mencapai prestasi belajar yang tinggi karena mereka adalah murid-murid yang terbaik dari sekolah asalnya.

Rendahnya mutu dasar yang terjadi dewasa ini, menurut para pakar pendidikan dan masyarakat umum merupakan akibat dari rendahnya kemampuan profesional guru-guru dalam mengelola proses belajar-mengajar. Pandangan di atas merujuk pada kenyataan bahwa performansi guru sekolah dasar dewasa ini kurang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Kenyataan ter sebut dilukiskan sebagai berikut: *Guru-guru sekolah dasar yang umumnya lulusan SPG atau SGA kelihatan seperti sedang mengalami krisis identitas. Mereka terperangkap dalam*

suatu pola kerja yang dipandu dengan Straight Educational Jacket, yang mengharuskan mereka bekerja sesuai dengan program yang telah dibakukan dari atas tanpa dapat berkreasi dan berinisiatif walaupun kondisi sekolah menuntutnya.

Banyak kondisi di luar sekolah yang dapat dijadikan sumber belajar belum terakomodasi oleh para guru, karena keterbatasan wawasan, motivasi, kreativitas dan layanan administrasi yang belum kondusif. Guru-guru lebih banyak berperan sebagai penerus instruksi bukan sebagai menejer proses belajar-mengajar. Kepada mereka belum diberikan wewenang penuh untuk membuat keputusan atau kebijakan strategik bagi kepentingan anak didiknya. Idealisme guru terasa makin luntur dan memudar akhirnya mereka muncul sebagai sosok yang apatis dan rigid dalam melaksanakan tugasnya.

Guru-guru merasa puas dengan apa yang telah dimilikinya kecuali ada anjuran atau perintah dari atas mereka melakukan perubahan atau pembaruan. Minat untuk mengikuti dan mengakomodasikan berbagai perkembangan di luar sekolah sebagai sumber belajar masih sangat rendah sehingga mereka terkurung dalam keterbatasan informasi di luar sekolah.

Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan baru dilakukan jika ada perintah atau untuk memperbaiki status kepegawaian-nya saja. Hal ini menimbulkan implikasi bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar hendaknya dimulai dari

peningkatan kemampuan profesional guru. Kehadiran guru-guru dengan kemampuan profesional dan integritas kepribadian yang tinggi sangat penting bagi peningkatkan mutu pendidikan.

Sungguhpun banyak pihak melihat guru sebagai faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, namun dalam kebijakan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar masalah kemampuan profesional guru belum dilaksanakan secara optimal. Tetapi tidak berarti bahwa pembinaan guru belum dilaksanakan sama sekali.

Gema keprihatinan masyarakat tentang rendahnya mutu pendidikan ditanggapi secara serius oleh pemerintah dengan melakukan berbagai upaya untuk mengatasinya. Rangkaian upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya pendidikan dasar meliputi berbagai dimensi:

Pertama; peningkatan logistik meliputi pembanguana dan renovasi gedung, ruang kelas, perabot, alat/media pengajaran, dan penyediaan buku pelajaran dan buku bacaan.

Kedua; peningkatan tenaga kependidikan melalui (1) penataran guru, (2) penataran kepala sekolah, (3) peningkatan jenjang pendidikan pra-jabatan guru melalui PGSD, (4) penyelenggaraan program penyetaraan guru SD setaraf Deploma III, dan (5) pengembangan karier guru melalui jabatan fungsional.

Ketiga; penambahan anggaran pendidikan melalui APBN dan sumber-sumber lainnya.

Keempat; Penyempurnaan atau perbaikan kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, perubahan masyarakat dan tuntutan pembangunan nasional. Khusus untuk SD sudah tiga kali dilakukan penyempurnaan kurikulum yaitu kurikulum 1968 menjadi kurikulum 1975, kemudian menjadi kurikulum 1984 dan yang berlaku sekarang adalah kurikulum 1994.

Kelima; Primary Education Quality Improvement Project. Telah dikemukakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Jika dilihat dengan konsep pendekatan sistem, semua faktor tersebut tercakup dalam komponen input dan proses. seluruh komponen input akan diubah dalam proses menjadi komponen output sebagai produk pendidikan.

Primary Education Quality Improvement Project (PEQIP) sedang dilaksanakan di Kotamadya Banda Aceh dengan bantuan dana pinjaman Bank Dunia. Tujuan projek ini adalah mempernalkan kebijaksanaan dan mekanisme perbaikan mutu pendidikan SD yang bermuara pada peningkatan prestasi siswa dan kelulusan. Untuk mencapai tujuan tersebut projek melaksanakan kegiatan (1) memperbaiki proses belajar-mengajar, (2) memberikan bantuan dana untuk sekolah-sekolah miskin, dan (3) meningkatkan kemampuan dalam mengelola program-program perbaikan kualitas pendidikan.

Kegiatan memperbaiki proses belajar-mengajar mencakup ekspansi pengembangan suatu sistem dukungan profesional ba-

gi guru-guru di lingkungan kerjanya. Sistem ini disebut dengan Sistem Pembinaan Profesional (SPF) yang dikaitkan dengan Kegiatan Belajar-Mengajar Aktif (KBMA). Untuk membantu memperbaiki proses belajar-mengajar PEQIP juga menyediakan buku-buku dan alat-alat pelajaran yang berkualitas dan moderen.

Pemberian bantuan langsung diberikan kepada SD yang kurang mendapat layanan (SD miskin). Sedangkan peningkatan kemampuan pengelolaan program-program perbaikan mutu pendidikan bertujuan untuk memantapkan pelaksanaan tanggung jawab antara pihak Depdikbud dan Pemda (Dinas P dan K) untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan SD.

Komponen ini dapat disebut sebagai pemantapan manajemen sumber daya pendidikan guna meningkatkan pengembangan kelembagaan Depdikbud dalam merumuskan kebijaksanaan, memantau, dan membimbing usaha pencapaian standar mutu dan menumbuhkan dukungan masyarakat terhadap program peningkatan mutu pendidikan SD.

PEQIP yang dilaksanakan di Aceh sejak tahun ajaran 1991/1992 melalui pembentukan gugus SD Inti sebagai pilot projek telah banyak membawa perubahan baik dalam aspek fisik sekolah maupun kondisi proses belajar-mengajar. Guru-guru banyak yang telah ditatar, alat-alat/media pendidikan dilengkapi, buku-buku diperbanyak, forum-forum diskusi, kelompok kerja

guru dikembangkan, dan keikutsertaan pihak-pihak terkait semakin diefektifkan.

Uraian di atas memberikan ketegasan bahwa peningkatan mutu pendidikan harus dimulai pada upaya peningkatan kualitas proses belajar-mengajar. Melalui proses belajar-mengajar yang efektif akan menghasilkan produk (lulusan) yang berkualitas baik dalam dimensi pengetahuan, ketrampilan, kreativitas, dan bahkan kepribadiannya.

Efektivitas proses belajar-mengajar merupakan refleksi dari kemampuan guru dalam membelajarkan murid-muridnya secara bermakna dan dukungan sarana dan prasarana yang efektif. Guru merupakan manusia kunci dalam pengembangan PBM dan tidak dapat diganti dengan mesin mengajar hasil teknologi yang canggih sekalipun. Kualitas profesional guru (kemampuan dan kepribadiannya) secara langsung mempengaruhi kualitas PBM. Dengan pengertian lain, penentuan akhir keberhasilan peningkatan mutu pendidikan berada pada tangan guru di depan kelas.

Peranan guru tidak dapat diganti dengan hasil teknologi secanggih apapun, karena hanya guru yang mampu berkomunikasi secara human relation dengan murid. Guru memiliki kepribadian yang dapat menghubungkan dirinya dengan murid dalam interaksi edukatif. Guru mampu bekerja melebihi kemampuan mesin mengajar karena memiliki hati nurani dan kepribadian untuk menumbuhkan sambung rasa secara manusiawi dengan murid-murid

Bagaimana profil ideal seorang guru yang baik ? Pertanyaan ini sukar dijawab secara tuntas karena setiap orang mempunyai pendapat yang berbeda. Profil guru SD yang kondusif untuk peningkatan mutu pendidikan dapat dikemukakan sebagai berikut :

"Memiliki kemampuan profesional yang tinggi, kepribadian yang sesuai dengan falsafah pancasila, keberanian profesional, minat belajar yang tinggi untuk memperbaiki diri, dan tanggap terhadap perubahan terutama perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan perubahan masyarakat sekitarnya".

Profil ideal guru sekolah dasar yang dikemukakan diatas masih langka dalam sistem pendidikan dasar terutama di Daerah Istimewa Aceh. Seperti telah dikemukakan di atas bahwa guru-guru sekolah dasar belum mampu memperlihatkan unjuk kerja sebagai seorang guru yang profesional.

Ketergantungan pada rambu-rambu birokrasi sangat kuat, akibatnya kreativitas dan inisiatif untuk melakukan inovasi pendidikan menjadi berkurang. Terbiasa dengan paket dari atas, keberanian untuk melakukan terobosan-terobosan langka terlihat. Ketrampilan pedagogis dan keberanian profesi masih rendah, mereka merasa lebih aman melaksanakan apa yang telah dipaket dari pada mengembangkan gagasan baru.

Suasana di dalam kelas kelihatan gersang sehingga terasa kurang nyaman. Kreativitas untuk mengatur atau menata ru-

ang belajar agar tidak membosankan belum membudaya pada guru guru. Mereka jarang melakukan upaya-upaya kreatif untuk mena ta ruang belajar sehingga menjadi lebih nyaman dan menumbuh- kan kegairahan belajar murid. Guru-guru umumnya pasif dan berperan hanya sebagai perpanjangan tangan atau penerus ins- truksi dari pejabat ditingkat wilayah.

Gambaran di atas merupakan salah satu sisi gelap profil sekolah dasar termasuk SD Inti namun hal itu tidak bersifat absolut. Dari sekian banyak guru tentu ada walau jumlahnya sedikit yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk mengajar secara kreatif penuh dedikasi demi kepentingan murid-murid- nya.

Menghadapi kondisi sekolah dasar yang memprihatinkan terutama kemampuan profesional guru menuntut adanya interfen si yang sistimatis melalui penataan sistem administrasi se- kolah dan pelayanan profesional guna menciptakan iklim seko- lah yang lebih kondusif. Seluruh komponen masukan (input) harus ditata sehingga berfungsi optimal dalam memproses ma- sukan menjadi keluaran yang berkualitas.

Pengetahuan, ketrampilan, kreativitas, kemandirian, etoskerja, minat belajar, dan motivasi kerja guru perlu di- upgrade untuk melahirkan guru-guru yang memiliki semangat kerja dan keberanian profesi yang tinggi. Hal ini memungkin- kan guru berperan sebagai menejer PBM yang berani membuat

keputusan-keputusan konkrit untuk peningkatan mutu pendidikan.

Dengan perkataan lain, upaya peningkatan mutu pendidikan hendaknya dimulai dengan pemberdayaan guru (teacher's empowerment). Pemberdayaan guru berarti memberikan daya hidup, daya suai dan daya dobrak terhadap kondisi-kondisi yang belum kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Guru tidak hanya bekerja setelah menerima perintah, tetapi dengan segala potensi yang dimiliki guru bersikap akomodatif terhadap berbagai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan masyarakat dan pembangunan.

Bahan ajar, metode yang dipergunakan, sumber belajar, media dan alat-alat, dipilih secara kreatif dengan mempergunakan kerangka acuannya adalah kurikulum. Guru tidak mengimplementasikan secara kaku pedoman yang ditetapkan, tetapi pedoman tersebut dipergunakan sebagai kerangka dasar dan memperkayanya dengan berbagai informasi yang relevan dari lingkungan sekolahnya.

Pelaksanaan pembinaan profesional guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan juga meliputi upaya pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar (learning organization). Hal ini dimaksudkan adalah menumbuhkan budaya belajar pada guru-guru secara individu dan kelompok guna meningkatkan kemampuan profesional dan wawasan kependidikannya. Melalui pem

budayaan belajar guru-guru akan tergugah untuk membaca buku-buku-buku yang berhubungan dengan profesinya, mendiskusikan dengan teman-temannya hal-hal belum difahaminya. Dengan demikian mereka tidak terisolasi dari berbagai informasi yang ada dalam dunia pendidikan khususnya dan masyarakat umumnya.

Melalui pengembangan budaya belajar di sekolah, pada setiap guru akan muncul sikap antara lain : (1) peka terhadap masalah yang terjadi dilembaganya, (2) selalu berusaha mencari solusi dengan mengkaji kondisi pendukung dan penghambat, (3) selalu tertantang untuk membuat sekolahnya yang ter baik dengan memanfaatkan semua potensi yang ada.

Tumbuhnya budaya belajar pada guru secara langsung akan mendorong mereka mentransformasikan sikap tersebut kepada murid-muridnya. Pada akhirnya seluruh unsur di sekolah akan mencari, merancang, dan sekaligus melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan tanpa intervensi dari luar.

Peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar selain harus memusatkan perhatian pada dua kegiatan yang telah dikemukakan juga dituntut untuk mengembangkan sistem manajemen sumberdaya pendidikan secara efektif. Konstalasi sekolah dasar di Daerah Istimewa Aceh saat ini masih banyak yang tergolong sekolah miskin. Melalui manajemen sumberdaya pendidikan yang efektif, dapat digali, didistribusikan, dan dimanfaatkan sumberdaya pendidikan secara adil dan efisien.

Penggalian sumberdaya pendidikan dari masyarakat dapat membantu sekolah-sekolah miskin yang hidup dengan mengandalkan dana dari pemerintah yang jumlahnya selalu minus untuk keperluan biaya operasionalnya. Partisipasi masyarakat terutama organisasi-organisasi sosial dan dunia usaha dalam penyelenggaraan pendidikan dapat dioptimalkan melalui pengelolaan manajemen sumberdaya pendidikan yang efektif.

Uraian-uraian di atas menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan hendaknya dimulai dengan penataan administrasi dan pembinaan profesional guru yang mengacu pada tiga sasaran esensial yaitu; (1) pemberdayaan guru, (2) pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar, dan (3) penataan manajemen sumberdaya pendidikan.

Hadirnya PEQIP dengan dana yang cukup besar dan program yang cukup komprehensif membuka peluang yang sangat baik untuk pemantapan sistem administrasi sekolah dan pembinaan profesional guru yang mengarah pada ketiga komponen tersebut. Namun dalam kenyataan PEQIP pembinaan profesional guru yang dilaksanakan belum sepenuhnya mengacu pada pemantapan ketiga aspek di atas secara efektif.

Untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru dilaksanakan penataran secara intensif. Namun pelaksanaan penataran tidak didasarkan pada hasil evaluasi kebutuhan guru dalam pelaksanaan PBM. Materi, metode, jadwal, dan tutor ditetapkan secara

ra top-down tanpa melibatkan guru maupun kepala sekolah. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan bersifat sentralistik tanpa memberikan kesempatan bagi guru, kepala sekolah dan pengawas untuk turut berpartisipasi secara aktif.

Tenaga tutor direkrut dari guru-guru yang dianggap mampu dan ditatar pada tingkat nasional. Pelaksanaan penataran guru tidak melibatkan pakar bidang studi yang memenuhi kriteria profesionalisasi. Pola penataran dilakukan dalam dua tahap yaitu inservice dan on service. Inservice, guru menerima pembekalan materi dan praktek lapangan, sedangkan on service adalah monitoring penerapan hasil penataran oleh guru-guru.

Penetapan materi ajar, metode mengajar, alat/media, sumber belajar dan pola satuan pelajaran yang dipergunakan guru telah dibakukan oleh panitia pelaksana PEQIP. Guru diwajibkan melaksanakan PBM sebagaimana yang telah ditetapkan dan pemantauan dilaksanakan oleh tutor. Peranan guru sebagai manajer PBM belum ditumbuhkembangkan secara efektif, sehingga guru menjadi penerus kebijakan yang ditetapkan para manajer tingkat atas.

Guru adalah pelaksana terdepan yang memahami kondisi murid, fasilitas di sekolah, kondisi lingkungan, kemampuan murid dan faktor-faktor lain yang terlibat dalam proses belajar-mengajar. Untuk meningkatkan keberdayaan guru, kepada mereka hendaknya diberikan otonomi dalam menetapkan materi,

metode, alat-alat, sumber belajar, pola kegiatan murid dan satuan pelajaran. Peranan guru sebagai manajer PBM perlu diperhatikan dengan menempatkan para supervisor sebagai fasilitator.

Tanpa memberikan otonomi yang luas kepada guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi PBM, kreativitas guru akan terkendala. Akibatnya mereka menjadi orang-orang yang pasif dan kaku dalam menerima berbagai intervensi teknik untuk pembaruan pendidikan. Guru akan selalu menjadi objek pembaharuan bukan subjek pembaharuan pendidikan. Lebih jauh pola PEQIP cenderung melahirkan guru yang hanya menerima gagasan dari atas tanpa tergugah untuk turut berperan sebagai pembuat gagasan pembaharuan pendidikan walaupun mereka mampu melakukannya.

Penyediaan insentif berupa uang saku, biaya transpor dan penyediaan konsumsi yang cukup memadai dalam penataran PEQIP dapat meningkatkan semangat guru dalam mengikutinya. Namun pemberian insentif yang besar dan masih langka bagi seorang guru SD tanpa dibarengi dengan pembinaan yang kontinue untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap profesi juga dapat menimbulkan dampak negatif terhadap performan guru dalam era pasca PEQIP.

Pemberian insentif yang besar kepada guru SD Inti yang dibarengi dengan menanamkan kesadaran bahwa mereka adalah

guru-guru pilihan dan menjadi teladan bagi guru-guru lain, sekolahnya adalah sekolah model yang menjadi contoh bagi sekolah lain, dan pelaksanaan tugasnya adalah pengabdian dan tanggung terhadap anak didik, orang tua murid, masyarakat dan sang pencipta, dapat melahirkan semangat kerja yang tinggi dan selalu ingin melakukan yang terbaik untuk sekolahnya.

Kesadaran ini sangat penting dalam memasuki masa pasca PEQIP, karena kemampuan pemerintah dalam penyediaan biaya pendidikan dasar tidak sama dengan apa yang dilakukan oleh PEQIP saat ini. Tanpa penanaman kesadaran di atas, dikhawatirkan pada diri guru-guru tumbuh budaya "money oriented" dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah lain yang perlu dilaksanakan dalam rangka pemberdayaan guru adalah mengembangkan "learning organization" pada guru-guru, kepala sekolah dan penilik sekolah. Dalam sistem sekolah dasar khususnya di Propinsi Daerah Istimewa Aceh pengetahuan para guru, kepala sekolah, dan pengawas marendah. Hal ini disebabkan tingkat pendidikannya rendah dan mereka tidak memiliki buku-buku yang berhubungan dengan profesinya.

Dengan menumbuhkan budaya belajar, mereka akan berada dalam suatu lembaga yang diliputi oleh budaya belajar secara individu maupun kelompok. Pembicaraan mereka sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya selalu merujuk pada konsep-konsep

ilmiah yang mereka pelajari. Tumbuhnya budaya belajar di kalangan guru, kepala sekolah, dan penilik sekolah juga dapat menciptakan suatu iklim kemitraan dalam menyelesaikan setiap masalah yang terjadi dalam lembaga pendidikan.

PEGIP telah membantu mengembangkan budaya tersebut misalnya dengan menyediakan buku pelajaran yang lengkap, sarana pendidikan yang berteknologi canggih dan lain-lainnya. Tetapi kegiatan tersebut belum dapat dilaksanakan secara efektif sehingga budaya belajar pada guru-guru belum terlihat secara nyata di sekolah-sekolah Inti.

Tumbuhnya budaya belajar pada pelaksana pendidikan membuka kemungkinan bagi mereka untuk mencari, mengkaji, dan mengakomodasikan berbagai informasi di luar sekolah menjadi bahan ajar. Mereka juga dapat terhindar dari ketertinggalan dari perkembangan ilmu pengetahuan dan globalisasi.

Komponen penting lainnya dalam peningkatan mutu pendidikan adalah pengelolaan manajemen sumberdaya pendidikan secara efektif. Manajemen sumberdaya pendidikan dimaksudkan pengelolaan berbagai sumberdaya pendidikan terutama yang berasal dari masyarakat agar dapat membantu peningkatan mutu pendidikan dasar.

Dalam era pasca PEGIP masalah sumberdaya pendidikan dari berbagai sumber sangat penting untuk membantu pendanaan sekolah-sekolah dasar yang miskin dan hanya mengandalkan sub

sidi pemerintah. Pengelolaan sumberdaya pendidikan secara efektif secara langsung dapat menumbuhkan dukungan masyarakat, organisasi sosial, dan dunia usaha terhadap program peningkatan mutu pendidikan. Pada gilirannya program peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dipaket dari atas (top-down approach) tetapi juga muncul dari bawah (bottom-up approach)

Dari penjelasan di atas tersimak bahwa masih terdapat kesenjangan (discrepancy) yang cukup berarti antara profil pelaksanaan pembinaan profesional guru yang telah dilaksanakan PEGIP dengan tuntutan pelaksanaan pembinaan profesional guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dasar. Kesenjangan ini merupakan masalah yang sangat penting untuk mendapat perhatian pihak yang berwenang agar tidak menjadi sumber munculnya problema baru dalam sistem pendidikan dasar.

Kenyataan inilah yang menggugah penulis untuk melakukan penelitian guna memperoleh informasi yang lengkap dan akurat tentang berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan sistem administrasi pendidikan yang lebih efektif dan mampu menampung berbagai aspirasi bagi peningkatan mutu pendidikan.

B. Rumusan masalah

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan pokok masalah penelitian sebagai berikut : *"Pembinaan Kemampuan Profesional, Guru pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh belum dapat dilaksanakan secara efektif sehingga belum memberikan kontribusi optimal bagi pemberdayaan guru, pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar, dan penataan manajemen sumberdaya pendidikan.*

Berpedoman pada rumusan masalah (problem statement) di atas ditetapkan fokus penelitiannya yaitu (1) *efektivitas pemberdayaan guru (teacher empowerment)*, (2) *pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar*, dan (3) *penataan manajemen sumberdaya pendidikan.*

Difokuskannya penelitian ini pada tiga aspek di atas di dasari konsepsi bahwa substansi pembinaan profesional guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dasar harus mengacu pada ketiga aspek di atas, sehingga tercipta iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan.

Pemberdayaan (empowerment) guru artinya membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, kreativitas, dan kemandiriannya. Pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar adalah upaya

memotivasi guru agar mereka tergugah untuk berusaha secara mandiri dan kelompok meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Dengan pengertian lain pemberdayaan guru adalah upaya yang dilaksanakan secara khusus oleh para pelaksana pembinaan profesional untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, misalnya dengan penataran, diskusi kelompok, atau pertemuan individual. Sedangkan pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar adalah upaya menumbuhkan motivasi belajar pada guru-guru dengan cara melengkapi perpustakaan, mengadakan kegiatan ilmiah, dan pemberian tugas khusus. Lebih khusus kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan budaya belajar di kalangan guru.

Tumbuhnya budaya "*belajar*" pada guru-guru, mendorong mereka untuk memperdalam pengetahuan dan wawasan profesinya secara lebih intensif. Akhirnya, guru-guru dapat terhindar dari ketertinggalan dalam mengikuti perkembangan yang terjadi diluar sekolah.

Dengan demikian tumbuh pula sifat ingin mengakomodasikan berbagai informasi di luar sekolah sebagai bahan atau materi pengajaran bagi murid-muridnya. Pada gilirannya mereka terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan ketidakbiasaan mencari informasi dengan cara belajar dan membaca. Guru-guru menjadi manusia belajar (*learning people*), yang selalu haus pengetahuan dan informasi baru tentang perkembangan yang ter

jadi di luar sekolah. Budaya ini secara langsung akan ditransformasikan kepada murid-muridnya.

Guru-guru yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kreativitas, dan budaya belajar yang tinggi, mampu mengemban peranan sebagai pengajar, pendidik, pembina, agen pembaharuan pendidikan, dan sekaligus sebagai manajer proses belajar-mengajar di kelasnya. Mereka menjadi lebih peka terhadap berbagai perkembangan yang terjadi di luar sekolah dan selalu berusaha mencari cara pemecahan masalah yang dihadapi dengan berbagai strategi berdasarkan konsep-konsep yang relevan.

Melalui upaya pemberdayaan (empowerment) yang efektif dapat dihindari munculnya guru-guru yang malas, tidak kreatif hanya bereaksi jika ada perintah, dan merasa puas dengan apa yang telah dimilikinya. Tentu kondisi guru yang demikian akan menimbulkan kendala bagi peningkatan efektivitas proses belajar-mengajar dan akhirnya menghambat peningkatan mutu pendidikan.

Penataan manajemen sumberdaya pendidikan dimaksudkan upaya mendapatkan dukungan masyarakat, lembaga-lembaga sosial, orang tua murid, dan proyek-proyek peningkatan mutu pendidikan terhadap program sekolah. Sumberdaya pendidikan dalam hal ini dimaksudkan sarana, alat/media pendidikan yang dibutuhkan dalam pengelolaan proses belajar-mengajar oleh guru-guru. Jadi penataan manajemen sumberdaya pendidikan ada

Iah pengaturan mekanisme pengadaan (pencarian, pembelian dan pembuatan) alat/media pendidikan yang diperlukan secara terus menerus.

Manajemen sumberdaya pendidikan yang efektif sangat penting terutama bagi sekolah-sekolah miskin yang hanya mengandalkan subsidi pemerintah dan orang tua murid yang sangat terbatas jumlahnya untuk biaya operasionalnya. Kemampuan manajemen sumberdaya pendidikan sangat dibutuhkan bagi sekolah-sekolah tersebut terutama dalam masa pasca PEQIP, karena pemerintah tidak mungkin menyediakan biaya yang tinggi bagi peningkatan mutu pendidikan dasar seperti yang dilaksanakan oleh PEQIP.

Terfokusnya pembinaan profesional guru pada aspek-aspek administrasi sekolah dan disiplin kerja guru serta perangkat sekolah lainnya, menyebabkan komponen-komponen penting untuk peningkatan mutu pendidikan belum terbenahi. Guru yang profesional, budaya belajar di sekolah, dan sumberdaya pendidikan sebagai kerangka landasan bagi peningkatan mutu pendidikan belum tertata secara efektif. Hal ini melahirkan konsekuensi munculnya krisis yang berkepanjangan dalam sistem pendidikan dasar di masa mendatang.

Sebagai panduan atau pedoman dalam pengumpulan data, fokus penelitian di atas dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu :

1. *Apakah upaya pemberdayaan guru guru (teacher empowerment) telah dilaksanakan secara efektif dalam sistem pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh ?*
2. *Sejauhmana pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar (learning organization) telah dilaksanakan dalam sistem pembinaan profesional pada gugus SD Inti ?*
3. *Apakah upaya penataan manajemen sumberdaya pendidikan (educational resources management) telah dilaksanakan secara efektif dalam sistem pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti ?*
4. *Faktor-faktor apakah yang menghambat upaya pemberdayaan guru, pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar, dan penataan manajemen sumberdaya pendidikan secara efektif dalam sistem pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh ?*

C. Hipotesis Penelitian

Untuk mempermudah pengumpulan dan klasifikasi data pertanyaan-pertanyaan penelitian di atas dilengkapi dengan suatu hipotesis kerja sebagai berikut :

"Upaya pemberdayaan guru, pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar, dan penataan manajemen sumberdaya pendidikan belum dapat dilaksanakan secara efektif dalam sistem pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti karena dipenga-

ruhi oleh faktor personal, administratif dan manajemen, dan faktor eksternal.

Hipotesis kerja ini tidak diuji dengan perhitungan matematis karena masalah yang diteliti juga sulit untuk dikuantitatifkan. Pembuktiannya hanya melalui analitis data yang terhimpun melalui observasi, wawancara, dan studi dokumenter

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah mengkaji efektivitas pembinaan profesional guru yang dilaksanakan pada gugus SD Inti sebagai pilot proyek peningkatan mutu pendidikan dasar dalam binaan Primary Education Quality Improvement Project (PEQIP). Kegiatan ini dipusatkan pada 9 SD Inti yang dibagi dalam tiga gugus.

Penelaahan efektifitas pembinaan profesional guru ditiitikberatkan pada proses pelaksanaan (teknik-teknik, prosedur pelaksanaan, aspek-aspek yang menjadi sasaran pembinaan, pola komunikasi antara pembina dengan guru, dan koordinasinya) dan hasil yang dicapai.

Penelaahan proses pembinaan profesional guru, difokuskan untuk mengetahui sejauhmana para pembina memberikan perhatian atau melaksanakan pemberdayaan guru (teacher empower-

ment), menumbuhkan kebiasaan, motivasi atau budaya belajar pada guru-guru, dan upaya mengatur pengadaan, penggunaan, pemeliharaan dan pertanggung jawaban alat/media pendidikan yang dibutuhkan guru dalam pengelolaan proses belajar-mengajar di kelasnya.

Selanjutnya penelitian ini juga mencoba mengungkapkan faktor-faktor yang menghambat (trouble maker) pelaksanaan pembinaan profesional guru. Pengkajiannya meliputi faktor-faktor yang terdapat pada manusia pelaksana pembinaan, sistem manajemen pendidikan dasar, dan juga faktor eksternal lainnya

Penelitian ini selain mengungkapkan tingkat efektivitas pelaksanaan pembinaan profesional guru dan faktor-faktor yang menjadi kendalanya. Lebih jauh diharapkan hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori administrasi pendidikan dan pembinaan profesional guru, terutama bagi para pembuat keputusan (decision maker) ditingkat manajerial dalam menetapkan strategi peningkatan mutu pendidikan dasar.

Upaya peningkatan mutu pendidikan dasar hendaknya mengimplementasikan pendekatan "bottom up" strategy dengan melakukan "need assesment" secara efektif. Melalui pendekatan dari bawah program peningkatan mutu pendidikan dapat menyerap seluruh aspirasi guru sebagai ujung tombak dalam proses

pengelolaan pendidikan, hal ini mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Khusus

Berangkat dari tujuan umum yang dikemukakan di atas, dirumuskan beberapa tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Tujuan-tujuan khusus ini sesuai dengan fokus penelitian yang telah dikemukakan dalam bagian awal yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat efektivitas pemberdayaan guru dalam sistem pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh.
2. Mengkaji efektivitas pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar dalam sistem pembinaan profesional yang dilaksanakan pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh.
3. Mengetahui tingkat efektivitas penataan manajemen sumberdaya pendidikan dalam sistem pembinaan profesional guru pada pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh.
4. Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemberdayaan guru, pengembangan sekolah sebagai organisasi belajar, dan penataan manajemen sumberdaya pendidikan dalam sistem pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti Kotamadya Banda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Seperti telah dikemukakan bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang perilaku pembinaan profesional guru pada gugus SD Inti. Hasil penelitian ini diharapkan juga mampu mengungkapkan faktor-faktor yang menyebabkan efektivitas perilaku pembinaan guru masih rendah. Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua dimensi yaitu:

1. Dimensi teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbang an bagi pengembangan teori-teori pembinaan profesional guru. Dalam era globalisasi konsepsi pembinaan profesional guru hendaknya lebih mengacu pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan tanggap terhadap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Guru selalu berhadapan dengan kondisi selalu berubah, hal ini mengisyaratkan bahwa guru harus selalu siap untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi secara cepat dan kompleks. Di samping itu para supervisor dituntut kemampuan yang tinggi dalam mengakomodasi berbagai informasi tentang perkembangan pendidikan sebagai bahan baku bagi peningkatan kualitas proses belajar-mengajar.

Pembinaan profesional guru merupakan salah satu fungsi manajemen pendidikan, yang lebih mengarah pada pengembangan

staf kependidikan. Pengembangan konsepsi pembinaan profesional guru hendaknya mengacu pada pengembangan sistem bukan pengembangan aspek instrumental semata-mata. Sistem yang ada hendaknya berorientasi konsep pemberdayaan manajemen sekolah.

Sistem pembinaan profesional guru untuk daerah perkotaan berbeda dengan sistem pembinaan guru yang bertugas di pedesaan atau kota kecil. Implikasinya sistem pembinaan profesional guru merupakan sistem manajemen yang bersifat kondisional atau disebut juga (*contingency management*).

Penyusunan pola pembinaan profesional guru disesuaikan dengan masalah dan kebutuhan guru, tidak dapat dirancang di belakang meja dengan mengandalkan nalar dan rasio. Para pembuat keputusan hendaknya memiliki wawasan tentang kondisi yang realistik melalui penelitian naturalistik. Pembinaan profesional guru identik dengan kegiatan "*mengajar guru tentang bagaimana cara mengajar yang baik*". Hal ini mengandung makna bahwa para pembina pendidikan adalah "*gurunya para guru*". Mereka dituntut untuk memberikan keteladanan kepada guru-guru dalam semua aspek kehidupan.

Penelitian ini juga bermanfaat untuk mengembangkan pola pengadaan dan pembinaan tenaga pembina (pengawas, kepala sekolah, dan tutor) secara konseptual dan operasional.

2. Dimensi praktis

Penelitian ini mencoba mengungkapkan secara empirik atau naturalistik berbagai kendala dalam pelaksanaan pembinaan profesional guru yang dilaksanakan guna membantu meningkatkan kemampuan kerja guru. Pelaksanaan pembinaan guru pada sekolah dasar secara formal merupakan tugas dari para pengawas. Namun karena jabatannya, kepala sekolah berkewajiban untuk melaksanakan terhadap guru-guru dibawah pimpinannya.

Hasil penelitian ini juga merupakan bahan masukan bagi para pembuat keputusan di tingkat manajerial untuk mengembangkan pola pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan kondisi budaya masyarakat setempat. Kontribusi lain dari penelitian ini adalah tersingkapnya berbagai faktor yang mempengaruhi terutama menghambat para pembina dalam melaksanakan tugasnya, di tingkat sekolah dan wilayah. Data tersebut dapat dimanfaatkan sebagai petunjuk untuk melakukan upaya-upaya praktis guna membantu mengatasi kesulitan mereka.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini dirumuskan rekomendasi-rekomendasi untuk mengatasi berbagai kondisi atau faktor yang menghambat pelaksanaan pembinaan profesional guru ditingkat gugus dan tingkat sekolah. Rekomendasi tersebut juga merupakan manfaat praktis dari penelitian ini terutama menjadi sebagai masukan untuk para pejabat manajerial dalam membuat keputusan sehubungan dengan masalah pem-

binaan guru.

Melalui implementasi rekomendasi tersebut diharapkan dapat teratasi semua kendala dalam pelaksanaan pembinaan profesional guru. Hal ini secara langsung mempengaruhi peningkatan efektivitas pembinaan guru dan pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas PBM. Akhirnya dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan khususnya sekolah dasar.

F. Premis-premis

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan premis-premis sebagai berikut:

1. Pembaharuan pendidikan yang mengacu pada peningkatan mutu lulusan baik secara regional maupun nasional membutuhkan kerangka landasan yang mapan dan kondusif bagi pengembangan proses belajar-mengajar yang efektif, yaitu guru-guru yang profesional dan terus menerus meningkatkan kemampuannya dan partisipasi masyarakat dalam penyediaan dana dan sarana yang dibutuhkan secara kontinue. (Achmad Sanusi 1994, Oteng Sutisna 1984, William J. Bailey 1990, Adams & Dickey 1981, Suparjo Adikusumo 1987).
2. Pemberdayaan (empowerment) guru adalah bantuan profesional untuk melahirkan guru-guru yang memiliki karakteristik *self-driven, mampu bekerja mandiri, berinisiatif, komit-*

men terhadap tugas, bermoral tinggi, kreatif, inovatif, tanggap terhadap perubahan, dan gemar belajar, (Anugerah Pekerti 1995, Achmad Sanusi 1994, William J. Bailey 1990, Uzer Usman 1994).

3. Pembinaan profesional guru yang efektif adalah yang berorientasi pada masalah dan kebutuhan nyata guru-guru (teacher's problem oriented), dilaksanakan secara sistematis, kontinue, dan terprogram melalui mekanisme hubungan profesional atau kemitraan bukan hubungan fungsional. (Willes and Josep Bondy 1981, Neagley Evans 1980, Oteng Sutisna 1984, Made Pidarta 1984, Rober R. Leeper 1989).
4. Sistem manajemen yang berbasis pada sekolah (School-based management) merupakan strategi pemberdayaan guru yang sangat efektif untuk sistem pendidikan dasar. (William J. Bailey 1990, Hermann and Stevens 1989, Oteng Sutisna 1984, Adams & Dickey 1981, Jane L. David 1995).
5. Pelibatan guru dalam kegiatan penyusunan dan penilaian program pembinaan dan pembuatan keputusan atau kebijakan di sekolah maupun dalam forum diskusi dapat memupuk rasa tanggung jawab, kreativitas, keberanian profesi, dan motivasi belajar untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. (Suparjo Adikusumo 1987, Oteng Sutisna 1990, Robert R. Leeper 1989, William J. Bailey 1990, Willes and Josep Bondy 1981).

6. Penyediaan perpustakaan profesional, pelaksanaan kegiatan ilmiah, diskusi kelompok, dan pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dapat mendorong tumbuhnya organisasi belajar di sekolah. (Petunjuk pengelolaan PEQIP 1992, Adam & Dickey 1981, Oteng Sutisna 1984, Made Pidarta 1989)
7. Kepala sekolah harus berperan sebagai pemimpin suatu masyarakat belajar untuk membimbing guru agar mereka merasakan bahwa belajar merupakan kebutuhan bagi seorang guru (Uzer Usman 1990, William J. Bailey 1990, Oteng Sutisna 1984).
8. Pengembangan dan pemeliharaan secara kooperatif dan efisien saluran informasi dua arah antara sekolah dan masyarakat sangat penting dalam rangka penataan manajemen sumberdaya pendidikan yang berasal dari masyarakat. (Oteng Sutisna 1989, Dirjen Dikdasmen Depdikbud, 1994, Achmad Subur 1994, Azwar Siry 1993, Sukarna 1994).
9. Unsur-unsur masyarakat yang berpotensi untuk membantu program sekolah terutama pengadaan sumberdaya pendidikan adalah *orang tua murid, dunia usaha, instansi pemerintah, organisasi sosial, dan lembaga pendidikan lainnya*. (Dirjen Dikdasmen Depdikbud 1994, Oteng Sutisna 1989, Freimyr 1991 PEQIP 1994)

10. Efektivitas perilaku pembinaan profesional guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional para pembina pendidikan, sedangkan kemampuan profesional mereka ditentukan oleh tingkat dan spesialisasi pendidikan, latihan profesional, pengalaman, sistem administrasi dan manajemen, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor-faktor eksternal. (Robert R. Leeper 1989, Mukijat 1982, Denyer 1986)

G. Kerangka Penelitian

Pelaksanaan pembinaan profesional guru secara makro dapat dilihat sebagai salah satu fungsi manajemen pendidikan yang mengacu pada penataan perilaku orang-orang dalam sistem pendidikan agar memperlihatkan perilaku sebagaimana yang diharapkan. Namun secara makro aktivitas tersebut merupakan sub sistem dari sistem pendidikan itu sendiri.

Dalam sistem pendidikan dasar pelaksanaan pembinaan secara formal menjadi tugas para Pengawas pendidikan untuk satu wilayah (meliputi 15 - 18 SD). Sedangkan Kepala sekolah berkewajiban melaksanakan pembinaan terhadap guru-guru dibawah pimpinannya. Khusus dalam PEQIP pembinaan juga dilaksanakan oleh para tutor.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai kerangka berpikir dalam melaksana-

kan penelitian ini. Seperti telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pembina dalam penelitian ini adalah Pengawas, Kepala Sekolah, dan para Tutor.

Kerangka penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan pendekatan sistem, artinya aktivitas pembinaan profesional dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri dari subsistem yang saling berkaitan dan menunjang satu sama lain. Kerangka dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut :

