

# BABI

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) saat ini makin massif, ditandai antara lain dengan adanya pergeseran dimensi sosial, ekonomi, dan kultural dari era agraris ke era industri dan informasi (Reigeiuth & Garfinkte, 1994: 4). Pada sektor industri, pergeseran itu terjadi dari industrialisasi berbasis sumber daya alam dengan mengandalkan tenaga kerja kurang terampil ke industrialisasi berbasis teknologi tinggi dengan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu. Kecenderungan ini melahirkan tuntutan dan tantangan baru pada sektor pengembangan SDM melalui aneka bentuk investasi. Menurut Harbison dan Myers (1964:2) ada empat bentuk investasi SDM yaitu: (1) pendidikan pefsekolahan,<sup>1</sup> (2) pelatihan dalam jabatan, (3) perbaikan gizi dan kesehatan, dan (4) pertumbuhan-diri.<sup>2</sup>

Merujuk pada pendapat Harbison dan Myers di atas, pendidikan persekolahan merupakan salah satu bentuk investasi SDM. Karena itu, institusi pendidikan dituntut mampu menyesuaikan diri dengan segala kemajuan iptek dan

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU-RI No. 2 Tahun 1989 , "*Pandidikcm adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan' atau latihan bagi peranannya di masa yang kari datang.*"

<sup>2</sup>Wardiman &Suryadi (1995:31) memasukkan "migrasi tenaga keija" sebagai poin ke empat berupa pola mobilitas masyarakat melakukan penyesuaian terhadap kesempatan kerja, baik secara horizontal maupun vertikal.

perubahan lingkungan Kemasyarakatan (*sodetal envimnment*) yang ada.<sup>3</sup> Menurut Goble (1983:2) bentuk penyesuaian itu adalah perubahan gaya pendidikan persekolahan dari orientasi kuantitatif ke orientasi kuantitatif dan kualitatif secara simultan. Coombs (1985:20) berpendapat, bahwa fenomena ini menuntut redefinisi pendidikan dari hanya bermakna persekolahan ke belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*).<sup>4</sup> Merujuk pada pendapat Coombs ini, berarti lembaga-lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan dalam jabatan pun harus ikut melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka merespon tuntutan profesionalisme penerima jasa layanan, sejalan dengan kemajuan iptek dan pembaharuan kemasyarakatan. Pada tingkat pembelajaran, kinerja pendidikan harus mampu mentransformasikan muatan-muatan yang berporos pada pemenuhan dimensi instrinsik dan instrumentalnya, yaitu menghasilkan manusia berkepribadian luhur, berpengetahuan luas, dan memiliki kemampuan untuk hidup, sekaligus dapat terjun ke sektor produktif dan melakukan perubahan sosial. Wahab (1996:6) mengemukakan, pendidikan di Indonesia harus mampu mengembangkan dan membina warga negara yang memahami hak dan kewajibannya, serta memiliki keunggulan kompetitif dan dapat bekerjasama dengan warga masyarakat dunia.

Sebagai satu bentuk investasi SDM, kebijakan pendidikan nasional (Diknas) berbasis pada empat strategi dasar, yaitu pemerataan kesempatan, relevan», kualitas, dan efisiensi pendidikan. Keempat strategi itu meniscayakan aktualitas kinerja tenaga kependidikan yang profesional dalam beragam sub-

<sup>3</sup>Menurut Hunger & Wheellea (1993:14), *sodetal environment* meliputi *socio-cultural force, economic forcé, political-legalforcé, dan technologicalforce*

\* Rasulullah Muhammad SAW bersabda: *Tuntutlah ilmu dari buaian hingga ke liang lahat*

profesi, seperti tertuang dalam PP No. 38/1992 tentang *Tenaga Kependidikan*.<sup>5</sup> Tanpa didukung oleh tenaga kependidikan yang profesional, kompleksitas kemajuan iptek dan pembaharuan kemasyarakatan yang membawa faset-faset baru akan sulit direspon secara bermakna oleh institusi pendidikan, sehingga terjadilah kesenjangan antara penawaran dan permintaan. Menurut Sanusi dkk. (1991: 220), profesionalisasi tenaga kependidikan merupakan bagian integral dari upaya memantapkan kewenangan profesional dan meningkatkan kepiawaiannya merespon kemajuan dan perkembangan iptek serta masyarakat tersebut. Kemampuan tenaga kependidikan merespon tuntutan kemajuan iptek dan perubahan kemasyarakatan melalui wahana pendidikan dan pembelajaran (dikjar) merupakan salah satu syarat penciptaan efektivitas dan efisiensi pendidikan. Engkoswara (1987:10) mengemukakan bahwa perpaduan efektivitas dan efisiensi dapat dilihat dari keutuhan manusia Indonesia dalam prestasi dan proses atau suasana, terutama dalam pembangunan pendidikan itu sendiri. Beranjak dari pemikiran ini, profesionalisasi tenaga kependidikan adalah niscaya bagi penciptaan mutu dan keluaran institusi pendidikan.

Pendidikan tenaga kependidikan (PTK) dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pendidikan prajabatan (dikprajab) dan pendidikan dalam jabatan (diklatbang),<sup>6</sup> yang idealnya berlangsung secara simultan. Dikprajab dimaksudkan untuk mem-

Menurut PP ini, tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji. Tenaga pendidik terdiri dari pembimbing, pengajar, dan pelatih. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

"Pemakaian akronim "diklatbang" (pendidikan, pelatihan, dan pengembangan) ini didasari atas pertimbangan bahwa "pendidikan dalam jabatan" mencakup aktivitas pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

produk calon tenaga kependidikan, sedangkan diklatbang dimaksudkan untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan yang sudah bekerja, hingga mencapai derajat profesionalitas tertentu.<sup>7</sup> Hal ini berimplikasi pada keniscayaan melakukan upaya perbaikan secara kontinyu proses dikprajab dan diklatbang tenaga kependidikan. Menurut Triantoro (1991:12), keberhasilan peningkatan mutu pendidikan terutama bertumpu pada peningkatan kualifikasi guru/dosen, dan peningkatan mutu pejabat pengelola sistem dan satuan pendidikan. Di dalam realita, hingga saat ini prioritas PTK itu sebagian besar masih berpusat pada tenaga pendidik, terutama guru. Sedangkan pengembangan tenaga non-tenaga pendidik, seperti pengelola sistem, pengelola satuan, tenaga fungsional (seperti pengawas dan pamong belajar), dan tenaga kependidikan lain belum menjadi prioritas utama, kecuali untuk keperluan promosi jabatan pada eselon tertentu. Sesungguhnya, pengembangan pengelola sistem pendidikan ini sangat urgen, karena mereka mengemban tugas yang kompleks dan rumit, misalnya, merencanakan kebutuhan jumlah sekolah baru, jenis pendidikan tenaga kerja yang diperlukan masyarakat, serta perhitungan standarisasi biaya murid per tahun (Kusumatmadja, 1991:16). Menurut Kusumatmadja, pendidikan bagi pengelola sistem pendidikan perlu dikembangkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, disamping sebagai prakoncisi rekrutmen kader-kader pimpinan yang bermutu di lingkungan institusi kependidikan.

PTK yang dilakukan melalui jalur dikprajab dan diklatbang mengikuti alur kebijakan nasional pendidikan. *Pertama*, dikprajab tenaga pendidik pada jenjang pendidikan prasekolah, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dipusatkan

'Menurut Jarvis (1983), diklatbang juga dimaksudkan sebagai persiapan alih-fungsi atau alih jabatan. Misalnya diklatbang prapensim

di LPTK [(PP No. 38/1992, Pasal 1 ayat (8)]. **Kedua**, diklatbang tenaga kependidikan dilakukan dalam pelbagai bentuk pada beberapa kelembagaan PTK yang ada. Pertama, pelaksanaan diklatbang bagi tenaga struktural, fungsional, dan teknis kependidikan, serta tenaga kependekan yang akan diangkat menjadi PNS dilaksanakan dengan berpedoman pada PP No. 14/1994 tentang **Diklat Jabatan Pegaurat Negeri SlpH\*** Kedua, pelaksanaan diklatbang tenaga kependidikan di tingkat wilayah, dilakukan pada instansi terkait yang tergabung dalam Forum Koordinasi Penanganan Sistem Pengadaan dan Pendayagunaan Tenaga Kependidikan (FKPSPPTK) seperti tertuang dalam SK Mendikbud No. 0461/ U/1990.<sup>9</sup> **Ketiga**, pelaksanaan penataran guru bidang studi khusus untuk guru-guru SD dilembagakan Tim Koordinasi Penataran Daerah (TKPD) berdasarkan SK Dirjen Dikdasmen No.034/C/ Kep/N/1992. Lembaga ini berfungsi membantu pelaksanaan tugas BPG dalam mengelola penataran guru-guru SD.<sup>10</sup>

Fenomena yang tampak saat ini kegiatan PTK yang dilakukan pada masing-masing lembaga terkait itu cenderung berjalan sendiri-sendiri, kecuali yang bersifat mandat dari pusat.<sup>11</sup> Kekurangterpaduan itu sangat luas spek-

®Menurut PP ini, diklat tersebut terdiri dari diklat struktural, diklat fungsional, dan diklat teknis. Diklat struktural terdiri dari SPAMA, SPAMEN, dan SPATI, dengan diklat ADUM sebagai prasyaratnya. Diklat fungsional diberikan kepada tenaga fungsional, sedangkan diklat teknis diberikan kepada tenaga teknis.

^Berdasarkan SK ini instansi terkait dalam kerangka FKPSPPTK adalah LPTK, Kanwil Depdikbud, Dinas P &K, BPG, dan universitas atau institut lain.

<sup>10</sup> Keanggotaan TKPD terdiri dari LPTK, Kanwil dan Dinas P&K serta unit instansi di bawahnya.

"Program-program dimaksud antara lain Program PGSD-D2 Penyetaraan, Program Sertifikasi Terakreditasi, dan Program Peningkatan Kualifikasi bagi Guru SLTP Kecil dan SLTP Terbuka.

trumrrya, baik pada rekrutmen, proses dikjar, pengangkatan, penempatan, pendayagunaan, maupun pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan. Di tingkat wilayah, fenomena PTK yang nampak adalah belum adanya keserasian antara dikprajab dengan ciktatforang, yang ditandai antara lain belum terintegrasinya antara dikiatbang tenaga kependidikan di BPG dan pada kelembagaan lain yang terkait dengan kegiatan dikprajab di LPTK. Hal ini berakibat pada tidak terdapat kesinambungan, baik dalam konsep maupun bahan ajar yang akan disampaikan oleh guru kepada anak didik di sekolah; dimana program penataran di PPPG, BPG, dan sejenisnya berorientasi kepada masalah praktis,<sup>12</sup> program dikprajab di LPTK sangat teoritis.<sup>13</sup> Menurut Amidjaja (1978:21), untuk mengatasi kesenjangan itu diperlukan keterpaduan dua jenis pendidikan tersebut. Pada sisi lain, realitas menunjukkan bahwa praktik yang menonjol dalam kegiatan PTK saat ini, antara lembaga pendidikan guru (*preservice teacher education*) dan proyek-proyek penataran (*inservice teacher education*) belum paralel dengan pembaruan SPTK yang dikehendaki (Nurtain, 1988:265). Pelembagaan FKPSPTK dan TKPD seperti disebutkan di atas merupakan bagian dari

<sup>12</sup>Berdasarkan hasil penelitiannya, Jan Tulang (1979) menyimpulkan bahwa guru-guru yang telah mengikuti penataran mengalami peningkatan secara kualitatif, namun peningkatan kemampuan herpengetahiiati ltmiiim Ain keinovatifan dalam pelaksanaan tugas mengajar belum mencapai taraf signifikan. Senada dengan hasil penelitian Jan Turang, Muhammad Said (1979), berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penataran guru-guru sekolah lanjutan telah berhasil mengisi kebutuhan sekolah dan kebutuhan para guru itu sendiri; namun penataran itu belum menunjukkan gambaran ideal sebagai penataran untuk pengembangan profesi.

<sup>13</sup>Di dalam hasil studi kelayakan LPTK yang dilakukan oleh P2TK (1990/91) antara lain terungkap bahwa MK-PBM dan MKBS di LPTK tidak secara sistematis mengarahkan para mahasiswa kepada pelaksanaan kegiatan profesi keguruan. Penelitian Pirdarta (1980) antara lain menyimpulkan, setidaknya hingga semester I, skor sikap profesional calon guru berada di bawah kategori baik.

ikhtiar untuk menciptakan keterpaduan pelaksanaan dikprajab dengan diklatbang tenaga kependidikan, berikut beberapa dimensi yang digamitnya. Secara teoritis, dengan adanya lembaga ini dimungkinkan terbentuk mekanisme penciptaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) antarunit instansi terkait dalam rangka penyediaan kebutuhan dan pengembangan tenaga kependidikan di tingkat wilayah, termasuk dalam penentuan target sarannya. Menurut Achmady (1994: 2), untuk menjamin keterpaduan dan keserasian antara tugas LPTK dengan tugas lembaga diklatbang itu diperlukan keterkaitan dan kesepadanan dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan penempatan tenaga kependidikan.

Model pengelolaan terpadu SPTK (MPT-SPTK) di sini dikonsepsikan sebagai akan bermaslahat untuk pada tingkat tertentu meminimalkan kelemahan yang ada pada kelembagaan PTK, baik di LPTK maupun pada kelembagaan penataran, seperti telah dijelaskan di atas. Pada tataran dikprajab, menurut Djojonegoro (1994:3) lemahnya kualitas dosen, masalah prasarana dan sarana, masalah proses pembelajaran, dan masalah-masalah lain merupakan tantangan LPTK untuk melaksanakan perannya. Dtsamping itu, penyelenggaraan LPTK cenderung lebih mendasarkan diri pada kepesatan permintaan sosial (*social demand*) akan pendidikan tinggi daripada didasarkan pada suatu perencanaan yang cermat akan kebutuhan tenaga guru dan tenaga kependidikan pada umumnya, sehingga terjadi kesenjangan antara penyediaan dengan kebutuhan.<sup>14</sup> Kompleksitas tugas-tugas yang terkait dengan pendayagunaan tenaga guru tersebut menuntut adanya KIS antarinstansi terkait di tingkat wilayah, berikut

"Sebagai gambaran, jumlah guru SD, SLTP, dan SLTA yang berwenang, semi berwenang, dan tidak berwenang, serta kelebihan dan kekurangan guru SLTP/SLTA disajikan pada lampiran 3.

kemampuan mengelaborasi tuntutan struktural dan potensi pendukungnya. Penelitian ini dilaksanakan sebagai bagian dari upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan terpadu SPTK di tingkat wilayah dilihat dari disiplin Ilmu administrasi pendidikan.

## B. Fokus Masalah dan Pertanyaan Penelitian

### 1. Fokus masalah penelitian

Dilihat dari persepektif historisnya, gagasan mengenai perlunya ketunggalan atau keterpaduan pengelolaan PTK pernah dikemukakan oleh Amidjaja pada tahun 1978. Menurut Amidjaja (1978:21), ketunggalan atau keterpaduan itu bermakna, bahwa LPTK tidak hanya menyelenggarakan program-program *preservice education*, melainkan juga program-program *inservice education*. Pendapat ini sejalan dengan pemikiran Makmun (1991:19) yang secara prinsip mengemukakan, bahwa dalam rangka menghadapi tuntutan globalisasi dan untuk menyangga kebijakan pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan, tidak terelakkan dan memaksa LPTK untuk mengadakan peninjauan kembali dan melakukan perluasan atau redefinisi peranannya. Ada tiga kemungkinan perluasan fungsi LPTK yang ditawarkan oleh Makmun (1991), yaitu: (1) penyelenggaraan pendidikan dan latihan berubah dari hanya terbatas pada program *pre-service* ditambah dengan program *inservice-*, (2) dari pelayanan kepada lingkup Depdikbud menjadi diperluas dengan lingkungan di luar Depdikbud; (3) dari program yang hanya terpusat pada penyiapan dan pengembangan tenaga pengajar kepada program yang bertalian dengan jenis-jenis tenaga kependidikan lainnya.

Merujuk pada dua pendapat di atas, titik tekan perluasan fungsi LPTK



terletak pada program-program yang ditawarkan. Perluasan fungsi LPTK juga diarahkan untuk memperluas kewenangan dan kemampuan lulusan pendidikan prajabatan di LPTK. Di dalam *Naskah Akademik Proposal Pengembangan IKIP Bandung dalam Rangka Penunahan Misi yang Lebih Luas atau Wider Mandate* (1995) disebutkan bahwa:

"Sesuai dengan misi EEGP yang diperluas, maka program-program pendidikan yang telah ada di IKIP Bandung itu perlu diperluas dan dikembangkan ke arah persiapan lulusan yang memiliki wewenang dan kemampuan untuk menjalankan tugas profesional tenaga kependidikan dan kemampuan dan wewenang untuk menjalankan tugas profesional di luar tenaga kependidikan yang sejalan dengan bidang studi yang dipelajarinya. Arah perluasan tersebut tidak hanya berarti penambahan kewenangan dan kemampuan, melainkan juga peningkatan mutu kemampuan profesional dan akademik dari lulusan IKIP itu."

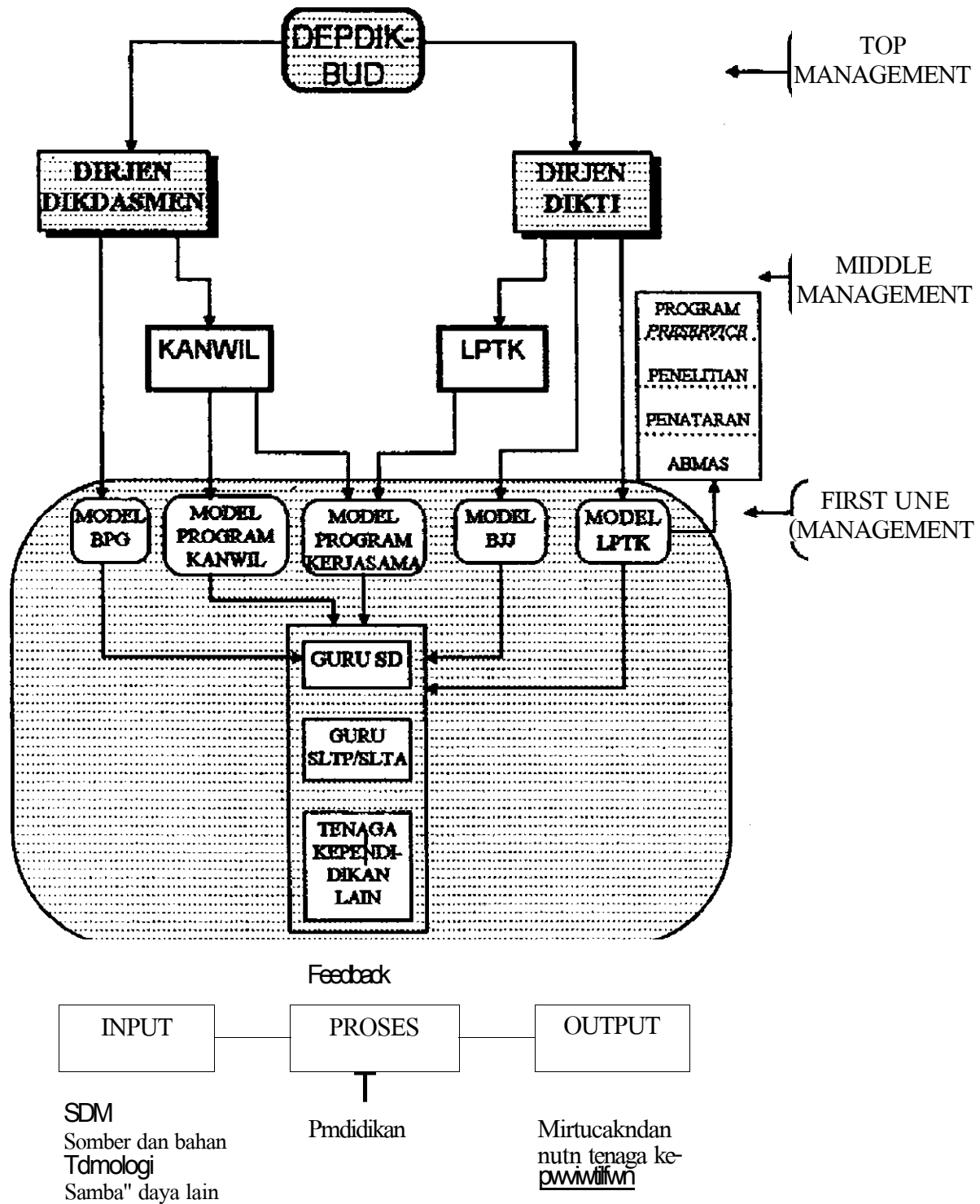
Misi pelembagaan MPT-SPTK di tingkat wilayah, kemungkinan perluasan fungsi, atau restrukturisasi/rekayasa ulang kelembagaan PTK terkait dikembangkan dari beberapa realitas. *Pertama*, ada banyak model dan/atau program PTK yang diselenggarakan pada kelembagaan PTK di tingkat wilayah. Menurut Nurtain (1989:271) model-model PTK dimaksud meliputi: (1) Model BPG,<sup>15</sup> (2) Model Kanwil, (3) Model Kerjasama, (4) Model P3G/PPPG,<sup>16</sup> dan (5) Model LP-TK. Dengan berdirinya Universitas Terbuka pada tahun 1984, maka di tingkat provinsi dilembagakan pula Unit Program Belajar Jarak Jauh (UP-BJJ), yang di sini disebut Model BJJ. Salah satu tugas UPBJJ-UT adalah menyelenggarakan kegiatan PTK melalui program BJJ. PTK Model Kanwil dan PTK Model Kerjasama seperti dikemukakan oleh Nurtain (1989) di dalam disertasi ini disebut "model

<sup>15</sup>Terdapat di 27 provinsi di Indonesia.

"Meliputi PPPG IPA (Bandung), PPPG IPS (Malang), PPPG Matematika (Yogyakarta), PPPG Bahasa (Jakarta Selatan), PPPG Kejuruan (Jakarta Selatan), PPPG Teknologi (Bandung), PPPG Keguruan (Jakarta Selatan), PPPG Tertulis (Bandung), PPPG Pertanian (Cianjur), dan PPPG Kesenian (Sleman).

program"; bukan "model institusi " yang mengemban tugas primer sebagai penyelenggara PTK. Dengan demikian, sesuai dengan kenyataan di daerah penelitian, model-model PTK yang dimaksudkan di dalam disertasi ini adalah *Model LPTK*, *Model BPG*, *Model BJJ*, *Model Program Kanwil*, dan *Model Program Kerjasama*, seperti tertuang pada Gambar 1. Kedua, ada banyak jenis "profesi" atau pekerjaan di bidang kependidikan seperti dimaklumkan dalam PP No. 38 tahun 1992, dimana masing-masing "profesi" atau pekerjaan itu menuntut kemampuan dan keahlian profesional tertentu, namun mempunyai kaitan atau hubungan satu sama lain, baik langsung maupun tidak langsung. *Ketiga*, ada dua jenis kelembagaan PTK, yaitu dikprajab dan diklatbang, yang hingga kini belum berjalan secara paralel. *Keempat*, aktualitas fungsi lembaga yang tergabung dalam FKPSPTK dan TKPD dalam kerangka pendayagunaan dan pengembangan tenaga kependidikan belum optimal, disebabkan oleh faktor-faktor struktural, substansial, dan lingkungan strategiknya yang kurang kondusif. Pada tingkat operasional atau penyelenggaraan program, dan erat kaitannya dengan misi di atas, menurut Joyce (1980:31), empat sistem yang terkait dalam proses pengelolaan PTK, yaitu: (1) sistem penyelenggaraan, terutama struktur dan kelebihannya; (2) sistem substantif, berkaitan dengan apa isi dan **bagaimana** organisasi proses pembelajaran; (3) sistem delivery, berupa *interface* antara pelatih, yang dilatih, pelatihan, dan staf; dan (4) sistem modal atau model-model penyelenggaraan PTK.

. Di dalam disertasi ini, identifikasi dan analisis mengenai fenomena pengelolaan PTK di tingkat wilayah hingga menghasilkan MPT-SPTK secara hipotetik, menggamit lima perspektif. **Pertama**, fungsi dan tugas pokok kelembagaan PTK di tingkat wilayah dan mutu yang ingin dihasilkan. *Kedua*, mekanisme dan



Uambar 1 : Model-model lembaga FTK di Tingkat Wilayah  
(Diadaptasi dari Nibtain, 1989:271)

efektivitas layanan pada masing-masing kelembagaan PTK di tingkat wilayah. *Ketiga*, kondisi lingkungan strategis dalam keseluruhan spektrum pengelolaan SPTK di tingkat wilayah, baik di prajab maupun di Watbang. **Keempat**, respons SDM terkait mengenai kemungkinan pengelolaan di prajab dan di Watbang secara terpadu, terutama antara instansi penyedia dengan instansi pengguna tenaga kependidikan. *Kelima*, respons pengelola, pengembang, dan calon pengguna mengenai kemungkinan pelembagaan program PTK secara terpadu, terutama berkaitan dengan PTK keguruan, PTK kekepalasekolahan, dan PTK kepengawasan.

Identifikasi dan analisis atas ke-5 hal tersebut di atas dimaksudkan untuk menemukan atribut-atribut atau komponen-komponen arbiter yang membentuk sebuah sistem pengelolaan PTK, baik pada tingkat nomotetik, idiografik, maupun program. Berangkat dari uraian di atas, fokus masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut *Fungsi dan efektivitas kinerja macam apa yang ditampilkan oleh masing-masing model PTK di tingkat wilayah? Model-model pengelolaan terpadu SPTK seperti apa yang cocok dilembagakan di tingkat wilayah?*

## 2. Pertanyaan penelitian

Merujuk pada fokus masalah di atas, dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Fungsi dan tugas pokok apa yang terdapat pada masing-masing kelembagaan PTK di tingkat wilayah?
  - a. Apa tujuan utama pelembagaan model-model PTK di tingkat wilayah?<sup>17</sup>
  - b. Mutu tenaga kependidikan macam apa yang ingin dihasilkan pada masing-

<sup>17</sup>Khusus untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian, "PTK di tingkat wilayah" selanjutnya disebut PTK

- masing model PTK?
- c. Asumsi programatik apa yang melandasi pemberian layanan pendidikan tenaga kependidikan pada masing-masing kelembagaan PTK?
  - d. Sumber daya internal apa saja yang terdapat pada masing-masing kelembagaan PTK dan sumber daya eksternal apa yang mungkin diakses untuk mencapai tujuan tersebut?
  - e. Jenis-jenis tenaga kependidikan apa saja yang dapat menjalani proses pendidikan, latihan, dan pengembangan pada masing-masing model PTK tersebut dan layanan akademik dan administratif apa yang dapat diberikan kepada mereka?
2. Bagaimanakah profil efektivitas kinerja yang ditampilkan oleh masing-masing model kelembagaan PTK dan dalam hal-hai apakah capaiannya dipandang efektif dan dalam hal-hal apakah yang belum efektif?
- a. Komitmen macam apa yang ditampilkan oleh tenaga pengembang pada kelembagaan PTK dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya?
  - b. Bagaimanakah profil kinerja tenaga pengembang pada masing-masing kelembagaan PTK menurut persepsi pengguna jasa layanan?
  - c. Apakah layanan akademik dan administratif pada masing-masing kelembagaan PTK telah mampu memenuhi persyaratan yang diperlukan bagi peningkatan mutu kemampuan profesional, pribadi, dan sosial tenaga kependidikan selaku penerima jasa layanan?
  - d. Dilihat dari visi kelembagaan PTK untuk meningkatkan mutu kompetensi pribadi, sosial, dan profesional tenaga kependidikan, dalam hal-hai apa capaiannya dipandang efektif dan dalam hal-hal apa pula yang belum?
  - e. Apakah efektivitas kelembagaan PTK itu memiliki keragaman menurut

jenis-jenis tenaga kependidikan, spesifikasi pekerjaan, dan karakteristik tempat kerjanya?

3. Faktor-faktor lingkungan strategik macam apa yang terdapat pada masing-masing kelembagaan PTK, baik yang berupa kekuatan dan peluang positif untuk kemajuan maupun kelemahan dan ancaman yang dapat menjadi penyebab kemunduran?
  - a. Kekuatan-kekuatan internal apa saja yang kondusif bagi efektivitas dan kemajuan kelembagaan PTK?
  - b. Peluang-peluang eksternal apa saja yang kondusif bagi efektivitas dan kemajuan kelembagaan PTK?
  - c. Kelemahan-kelemahan internal apa saja yang diperkirakan dapat menyebabkan ketidakefektivan dan menghambat kemajuan kelembagaan masing-masing model kelembagaan PTK?
  - d. Ancaman-ancaman eksternal apa saja yang diperkirakan dapat menyebabkan ketidakefektivan dan menghambat kemajuan kelembagaan masing-masing model PTK?
4. Berdasarkan pengkajian di atas, MPT-SPTK macam apa yang cocok dilembagakan di tingkat wilayah, terutama dilihat dari jenis-jenis PTK, substansi program, substansi kelembagaan, dan kemungkinan akselerasinya pada tingkat praksis?
  - a. Bagaimanakah respon SDM terkait terhadap gagasan pelebagaan model pengelolaan terpadu SPTK di tingkat wilayah?
  - b. Substansi atau ranah apa saja yang harus ada dalam kerangka penciptaan keterpaduan dalam pengelolaan cikprajab dan bagaimanakah bentuk visualisasinya ke dalam model?

- c. Substansi atau tanah apa saja yang harus ada dalam kerangka penciptaan keterpaduan pengelolaan dkprajab dengan diklatbang dan bagaimanakan bentuk visualisasinya ke dalam model?
- d. Sebagai sebuah alur karir, MPT-SPTK macam apa yang cocok dilembagakan bagi penciptaan keterpaduan pendidikan keguruan, pendidikan khusus kekepalasekofahan, dan pendidikan khusus kepengawasan, dan bagaimanakah bentuk visualisasinya ke dalam model?
- e. Untuk seluruh substansi keterpaduan itu, "vektor" apa yang harus ada bagi percepatan aktualitasnya?
- f. Bagaimanakah fangkah-langkah restrukturisasi kefembagaan PTK yang ada sekarang menuju MPT-SPTK?
- h. Kelembagaan PTK apa saja yang ada di tingkat wilayah setelah dilakukan restrukturisasi, terutama dilihat dari strategi diferensiasi dan strategi fokus?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah mengevaluasi dan menganalisis efektivitas model-model PTK di tingkat wilayah. Dari hasil evaluasi tersebut dirumuskan secara hipotetik MPT-SPTK SPTK yang cocok dilembagakan di tingkat wilayah. Tujuan khusus penelitian adalah seperti berikut ini. *Pertama*, mengidentifikasi dan mengkaji fungsi dan tugas model-model PTK yang dilembagakan di tingkat wilayah untuk meningkatkan mutu spesialisasi dan kualifikasi tenaga kependidikan. *Kedua*, mengidentifikasi dan menganalisis mutu layanan akademik dan layanan administratif yang terdapat pada kelembagaan PTK menurut modelnya, sesuai dengan jenis dan kebutuhan tenaga kependidikan. *Ketiga*, mene-

mukan bukti-bukti empirik mengena efektivitas fungsi dan layanan tersebut pada tingkat lembaga dan tenaga kependidikan serta faktor-faktor dominan yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi model-model PTK. *Keempat*, merumuskan secara hipotetik MPT-SPTK yang cocok dilembagakan di tingkat wilayah dilihat dari substansi keterpaduan dimensi imperatifnya.

## 2. Manfaat penelitian

Produk penelitian ini adalah model-model hipotetik pengelolaan terpadu SPTK di tingkat wilayah sebagai pengembangan atau hasil rekayasa ulang atas modei-modei PTK yang ada, yang diharapkan bermanfaat untuk keperluan teoritis dan praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan konsep mengenai MPT-SPTK di tingkat wilayah yang efektif dan efisien. Konsep tersebut juga akan menjadi acuan dasar para peneliti dan pengembang untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan dalam bidang ketenagaan pendidikan, baik pada tingkat lembaga maupun antar lembaga.

Secara praktis penelitian hasil ini bermanfaat bagi pengelola sistem dan satuan pendidikan untuk merumuskan kebijakan PTK, khususnya dalam empat hal. *Pertama*, sebagai acuan dasar bagi para pengelola dan SDM dari lembaga terkait untuk merumuskan strategi alternatif dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan melalui kegiatan PTK yang diorganisasikan pada MPT-SPTK. *Kedua*, memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait dalam proses pendayagunaan tenaga kependidikan, khususnya yang berada di lingkungan instansi vertikal Kanwil. *Ketiga*, sebagai bahan masukan bagi LPTK untuk melakukan restrukturisasi program dan revitalisasi fungsinya bagi optimalisasi layanan PTK, baik dalam kerangka dikprajab maupun diklatbang tenaga kependidikan dan pengguna layanan lain. *Keempat*, secara lebih luas hasil



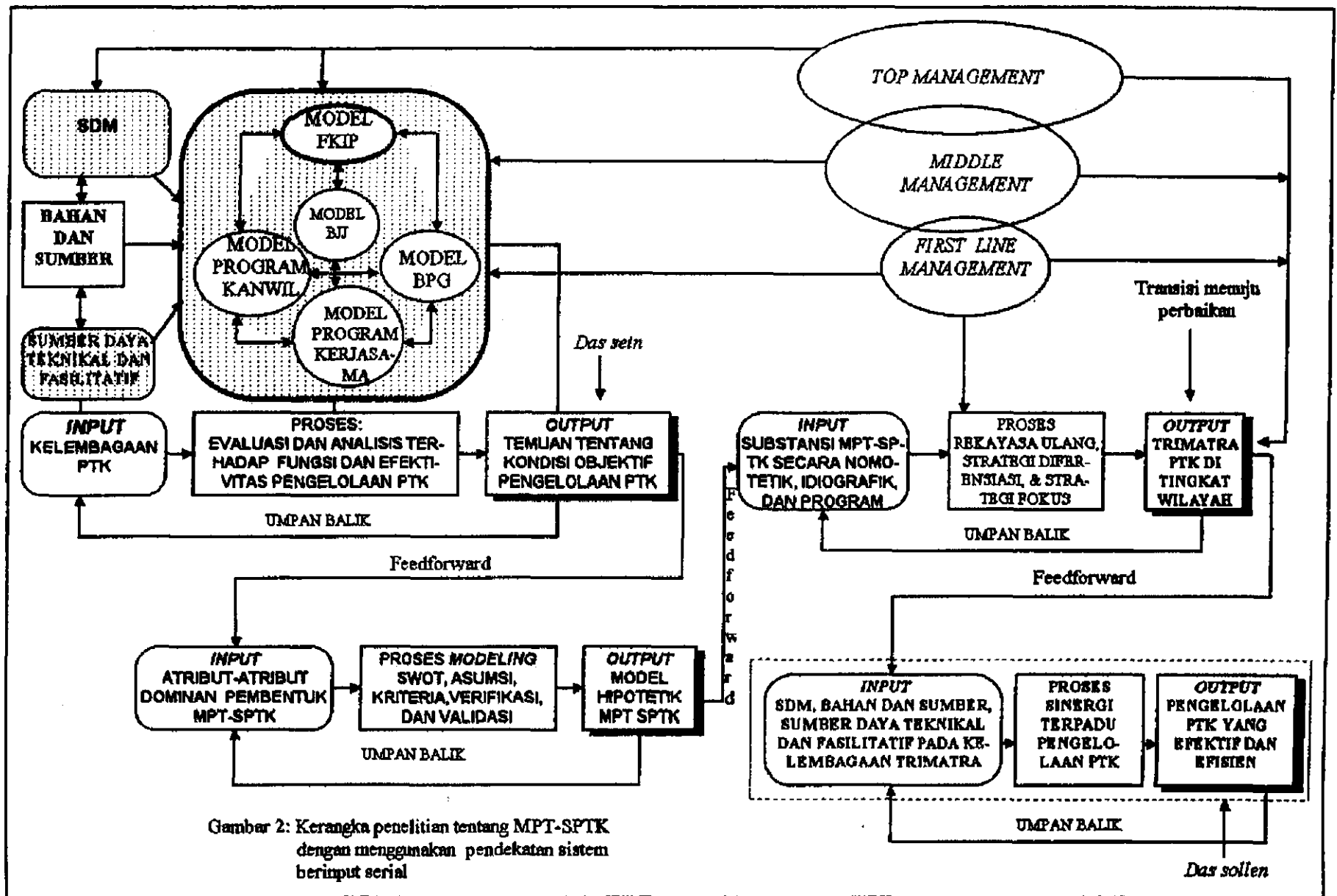
penelitian ini diharapkan bermanfaat tidak hanya untuk praktisi dalam bidang pendidikan, melainkan juga sebagai masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan terkait pada upaya pengembangan mutu SDM.

## D. Paradigma dan Premis Penelitian

### 1. Paradigma penelitian

Paradigma merupakan kerangka berpikir yang menjadi acuan dalam proses penelitian. Covey (1989:23) merumuskan paradigma sebagai model teoritik, teori, persepsi, asumsi, atau kerangka acuan yang dirumuskan oleh ilmuwan. Dalam perspektif penelitian kualitatif, Lincoln & Guba (1985:15) merumuskan paradigma sebagai satu bentuk destilasi dari apa yang kita pikirkan tentang fenomena, karena seperti apa yang kita pikirkan, begitu pulalah yang kita perbuat. Bailey (1982:494) *paradigm* sebagai "*a research perspective or view (a school of thought) that holds views about what research goals and methods are appropriate (how research should be conducted) and has its own values and assumptions.*" Jadi, paradigma dapat diartikan sebagai kerangka berpikir yang dijadikan acuan dalam proses penelitian ilmiah. Perumusan kerangka berpikir itu didasari atas konsepsi teoritis, asumsi-asumsi, atau nilai-nilai tertentu sesuai dengan metode kerja dan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian.

Kerangka berpikir penelitian ini secara paradigmatik disajikan pada Gambar 2. Paradigma ini dikembangkan beranjak dari beberapa pemikiran teoritik. **Pertama**, ada dua jenis kelembagaan PTK, yaitu dikprajab dan diklatbang, yang pelebagaannya didasari atas asumsi programatik, fungsi, dan tugas pokok yang berbeda. **Kedua**, rekayasa ulang atas kelembagaan PTK yang ada sekarang merupakan syarat utama bagi terwujudnya MPT-SPTK di tingkat



Gambar 2: Kerangka penelitian tentang MPT-SPTK dengan menggunakan pendekatan sistem berinput serial

wilayah. *Ketiga*, MPT-SPTK mensyaratkan Interaksi produktif antar SDM yang ada pada masing-masing instan« terkait secara vertikal dan horizontal, baik dalam kerangka dikprajab maupun diklatbang, sesuai dengan substansinya masing-masing. *Keempat*, aktualitas interaksi produktif antarinstansi terkait itu ditentukan oleh kemampuan SDM yang ada dalam mengoptimalkan dan mengakses sumber daya, melakukan strategi diferensiasi dan strategi fokus, dan mengabsorpsi lingkungan strategik sebagai dimensi-dimensi kritis yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan MPT-SPTK di tingkat wilayah. *KeHma*, lingkungan strategik itu merujuk pada kekuatan dan peluang positif untuk kemajuan, serta kelemahan dan ancaman yang dapat menyebabkan kemunduran kinerja kelembagaan PTK. *Keenam*, kendala-kendala struktural dan substansial yang menjadi penyebab kelemahan SDM pada kelembagaan PTK dalam merespon kemajuan iptek dan perubahan masyarakatan perlu diminimalkan dengan cara melakukan penguatan terhadap faktor-faktor yang diduga dapat memacu akselerasi pengelolaan SPTK.

## 2.Premis Penelitian

Sejalan dengan tujuan dan kerangka paradigmatic penelitian ini, disusun premis penelitian. Premis ini merupakan acuan dalam mengkaji, menganalisis, dan memaknai fenomena yang menjadi fokus penelitian.

- a. Tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan profesional sesuai spektrum dan hierarki profesi merupakan prasyarat bagi aktualitas fungsinya masing-masing dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan dan masyarakatan dalam merespons kemajuan Iptek.
- b. Pengelolaan dikprajab dan diklatbang bagi calon dan tenaga kependidikan memiliki kesamaan ranah kompetensi yang ingin dibina dan dikembangkan,

meski berbeda asumsi programafiknya. Pengelolaan dikprajab berangkat dari asumsi programafk bahwa mahasiswa yang akan meniti karir dalam bidang pendidikan dan pengajaran perlu dibekali kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan kompetensi sosial yang dipersyaratkan oleh institusi pengguna. Pengelolaan diklatbang berangkat dari asumsi programatik bahwa tenaga kependidikan yang tengah meniti karir perlu ditingkatkan kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan kompetensi sosialnya agar derajat profesionalitas mereka sejalan dengan perkembangan iptek dan perubahan kemasarakatan.

Pengelolaan dikprajab dan diklatbang belum berjalan secara paralel (Amidjaja, 1978). Pelembagaan MPT-SPTK di tingkat wilayah merupakan salah satu syarat untuk meminimalkan kesenjangan antara praktik kependidikan di sekolah yang menjadi acuan diklatbang pada kelembagaan PTK terkait dengan program pendidikan prajabatan di LPTK, serta meningkatkan efisiensi dalam rangka menghasilkan tenaga kependidikan yang bermutu.

- . Masalah *modeling* menjelaskan kondisi keseimbangan yang diasosiasikan dengan penggunaan energi yang minimal (Johansson, 1993: 5). MPT-SPTK di tingkat wilayah, karenanya, dikonsepsikan sebagai wadah penyangga proses-proses alokatif sumber-sumber manusia, kurikulum, fasilitas, dan potensi teknis dan fasilitatif lainnya bagi penyelenggaraan dikprajab dan diklatbang tenaga kependidikan secara efektif dan efisien.
- . MPT-SPTK adalah representasi sebuah sistem pengelolaan PTK dan serial proses yang ada di dalamnya, yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung, dapat bertindak berdasarkan pijakan yang terepresentasi dari model itu.

- f. Model yang kredibel dan kredibilitas model itu diperoleh melalui proses verifikasi dan validasi (Law dan Kelton, 1991: 308). Kredibilitas MPT-SPTK merupakan persyaratan eksistensial bagi penciptaan keunggulan diferensiasi dan keunggulan fokus pada kelembagaan PTK yang ada di tingkat wilayah. Visi yang jelas mengenai pelembagaan model PTK terpadu di tingkat wilayah, merupakan prakondisi yang esensial. Komitmen pejabat terkait dan pihak-pihak yang berkepentingan atas visi itu perlu dipertahankan secara berbasis pada komitmen yang konsisten, sehingga nilai-nilai dasar, misi, dan tujuan pelembagaan MPT-SPTK terpadu mengalami penguatan dan kemaslahatan pada tingkat praksis.
- g. Kemampuan manajemen pendidikan merupakan titik sentral untuk mewujudkan tujuan pembangunan SDM (Gaffar, 1987:38). Kemampuan itu merupakan syarat utama aktualitas fungsi MPT-SPTK di tingkat praksis, di mana hal itu tercermin dari terciptanya KIS antarunit instansi dan SDM kependidikan, baik secara horizontal maupun berjenjang, untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang ada dan mengakses potensi-potensi baru, serta menyelaraskan kebutuhan dan nilai-nilai organisasi.
- h. Interaksi produktif antarunit lembaga terkait meniscayakan komitmen organisasional dari SDM yang ada untuk menciptakan unitas yang kuat (*strong unity*) bagi pencapaian tujuan lembaga (Kushman, 1992: 6). KIS antarinstansi terkait merupakan syarat utama bagi terciptanya unitas yang kuat itu bagi terselenggaranya lima substem utama penyelenggaraan PTK, yaitu SDM, struktur dan kelembagaannya, substansi isi dan proses, subsistem pelayanan, dan instrumen teknologi yang relevan.