

Yudin Citriadin

PENGANTAR PENDIDIKAN



PENGANTAR PENDIDIKAN
Copyright © 2019

ISBN:
978-623-7090-62-5

Penulis:
Yudin Citriadin

Editor:
Dr. Supardi, M. Pd

Layout:
Sanabil Creative

Desain Cover
Tim FTK Creative

Dicetak oleh CV Sanabil

Cetakan 1:
Oktober 2019

Diterbitkan oleh:
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram
Jln. Gajah Mada no.100 Jempong Baru Sekarbela Mataram
Telp. 0370-621298, fax.0370-625337
Email: ftk@uinmataram.ac.id
Website: www.uinmataram.ac.id

All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak sebagian atau keseluruhan isi buku baik
dengan media cetak ataupun digital tanpa izin dari penulis



SAMBUTAN DEKAN

Puji Syukur kami haturkan ke hadirat Allah Swt. atas karunia rahmat-Nya program Kompetisi Penulisan Buku Referensi fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Mataram telah terselenggara dengan baik berupa terbitnya sejumlah buku referensi karya dosen.

Program tersebut sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas atmosfer ilmiah di lingkungan kampus, khususnya di fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Dengan program ini, dosen termotivasi untuk menulis dan berkarya sekaligus berlomba-lomba tampil menjadi dosen yang produktif. Implikasi berikutnya, karya-karya ilmiah mereka memperkaya khazanah keilmuan civitas kademika sekaligus menawarkan solusi-solusi akademik terhadap sejumlah persoalan, khususnya yang dihadapi warga kampus.

Untuk mencapai tujuan tersebut, naskah-naskah buku yang akan diterbitkan harus melalui tahapan penyuntingan yang ketat oleh Tim Penyunting yang memiliki kompetensi keilmuan yang sama. Langkah ini ditempuh untuk memastikan buku yang diterbitkan betul-betul memenuhi standar ilmiah, baik dari aspek metodologi maupun isi.

Sebagai program perdana di fakultas, Kompetensi Penulisan Buku Referensi ini dirasa masih memiliki kekurangan

yang mendasar kendali usaha mencapai mutu tinggi sudah ditempuh. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat kami tetap harapkan.

Dekan FTK UIN Mataram

Dr. Hj. Lubna. M.Pd



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Taala yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulisan buku ini telah dapat diselesaikan. Buku ini hanya membahas secara sederhana dan singkat dari materi-materi yang begitu luas dan mendalam.

Serpihan-serpihan buku ini sesungguhnya merupakan bahan sajian kuliah penulis ketika mengajar dikampus. Setelah dielaborasi sedemikian rupa, buku ini dikemas untuk khalayak pembaca secara seluas-luasnya. Siapa yang menjadi target utama buku ini? Buku ini layak dibaca oleh mahasiswa yang menekuni matakuliah pengantar pendidikan dan mata kuliah lain yang relevan.

Selesainya buku ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Saya berterima kasih kepada Rektor dan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Mataram atas diterbitkannya buku ini melalui program kompetisi penulisan buku referensi yang didanai oleh DIPA UIN Mataram tahun 2019.

Tidak lupa juga penulis sampaikan pada semua teman dan sejawat di kampus, guru-guru yang telah sudi diajak berdiskusi untuk masa depan pendidikan anak bangsa. Saya juga berterima kasih kepada akademisi dan praktisi, dimana diskusi

intensif dengan mereka sangat membantu mempertajam wawasan dalam rangka penulisan buku ini. Secara khusus saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada anak-anak saya yang telah kehilangan waktu berkomunikasi selama saya menekuni penulisan buku ini di perpustakaan pribadi. Mudah-mudahan buku ini bermanfaat bagi pembaca dan pengembangan ilmu pendidikan dalam rangka memajukan pendidikan nasional kita.

Mataram, September 2019

Yudin Citriadin



DAFTAR ISI

Sambutan Dekan.....	iii
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii

Bab I HAKEKAT PENDIDIKAN

A. Pengertian Pendidikan	1
B. Proses Pendidikan	5
C. Fungsi Pendidikan	23

BAB II PENDIDIKAN SEBAGAI SISTEM

A. Pengertian Sistem	31
B. Macam-macam Sistem	34
C. Pendidikan Sebagai Sistem.....	37

BAB III MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pendidikan Sebagai Aktivitas Manajemen.....	55
B. Manajemen Berbasis Sekolah	80
C. Manajemen peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)	91

BAB IV SUPERVISI PENDIDIKAN

A. Arti dan Tujuan Supervisi.....	99
B. Fungsi Supervisi	102
C. Sumber-sumber dan Syarat-syarat Seorang Supervisor	109

BAB V	PERMASALAHAN PENDIDIKAN	
A.	Permasalahan Teoritis	115
B.	Permasalahan Praktis	117
C.	Masalah Praktis di Indonesia.....	120
D.	Usaha-usaha Mengatasi Masalah Pendidikan	124
BAB VI	PROFESIONALISME GURU	
A.	Profesi Pendidik	127
B.	Kode Etik Pendidik.....	142
C.	Kompetensi Tenaga Kependidikan	147
BAB VII	INOVASI PENDIDIKAN	
A.	Pengertian dan Hakikat Inovasi Pendidikan.....	165
B.	Masalah-masalah yang menurut inovasi	166
C.	Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi pendidikan.....	169
D.	Tujuan Inovasi Pendidikan dan cara-cara Pencapaiannya.....	174
DAFTAR PUSTAKA		181



B a b I

HAKEKAT PENDIDIKAN

A. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi penyiapan anak-anak untuk menghadapi kehidupannya di masa mendatang. bahkan gejala proses pendidikan ini sudah ada sejak manusia ada, meskipun proses pelaksanaannya masih sangat sederhana. Namun hal ini merupakan fenomena bahwa proses pendidikan sejak dahulu kala sudah ada, kerana begitu sederhananya proses pendidikan pada jaman dahulu kala itu maka dirasa orang tidak menyadari bahwa apa yang dilakukan itu adalah proses pendidikan.

Proses pendidikan memang masalah universal, yang dialami oleh setiap suku atau bangsa. oleh karena itu akan terpengaruh oleh berbagai fasilitas, budaya, situasi serta kondisi bangsa atau suku bangsa tersebut. Dengan demikian akan terlihat adanya perbedaan-perbedaan yang dapat dilihat dalam pelaksanaan pendidikan tersebut, namun yang jelas akan kita lihat adanya kesamaan tujuan yakni untuk mendewasakan anak dalam arti anak akan dapat berdiri sendiri di tengah masyarakat luas. Lebih-lebih bila di lihat di negara-negara yang sudah maju akan jauh berbeda pelaksanaannya di dibandingkan dengan negara-negara atau daerah-daerah yang belum maju. Berikut pengertian pendidikan menurut beberapa ahli:

Pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan individu dalam sikap dan perilaku bermasyarakat. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terorganisir, seperti rumah atau sekolah, sehingga dapat mencapai perkembangan diri dan kecakapan sosial¹.

Pendidikan adalah salah satu fungsi yang harus dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya oleh keluarga dan masyarakat secara terpadu dengan berbagai institusi yang memang diadakan dengan sengaja untuk mengembangkan fungsi pendidikan².

Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar oleh keluarga, masyarakat atau pemerintah, melalui bimbingan, pengajaran, pembelajaran dan pelatihan yang berlangsung, baik yang dilakukan di sekolah maupun di luar sekolah sepanjang hidup untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat menjalankan perannya dalam lingkungan untuk masa yang akan datang³.

Mendidik adalah memberikan pertolongan secara sadar dan sengaja kepada seorang anak (yang belum dewasa) dalam pertumbuhannya menuju kearah kedewasaan dalam arti berdiri sendiri dan bertanggung jawab sesuai atas segala tindakannya menurut pilihannya sendiri⁴. Langeveld juga mengemukakan tiga inti hakikat kemanusiaan yakni:

- A. Manusia pada hakekatnya sebagai makhluk individual
- B. Manusia pada hakekatnya sebagai makhluk sosial
- C. Manusia pada hakekatnya sebagai makhluk susila.

Manusia sebagai makhluk individu adalah manusia

1 Carter V. Good. *Dasar Konsep Kependidikan Moral*. Bandung: Alfabeta. 1977

2 Dedi Supriadi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita karya Nusa. 1999

3 Edgar Dale. *Audio Visual Methods in Teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc. The Dryden Press. 1969.

4 Langeveld, M.J. *Pengantar Pedagogis Teoritis (Terjemahan IP. Simanjuntak: Beknopte Theoretische Paedagogiek*. Bandung: Bapensi . 2011

sebagai pribadi perorangan. Manusia sebagai makhluk sosial adalah manusia yang sebagai anggota masyarakat, yang selalu berkait/berhubungan dengan orang-orang lain disekitarnya. Manusia makhluk susila adalah manusia yang memahami dan melaksanakan nilai-nilai kesusilaan (moral) dalam kehidupannya di tengah-tengah masyarakat.

Sesuai dengan hakekat manusia tersebut, maka tujuan pendidikan adalah "untuk membimbing anak kearah kedewasaan" yang dikemukakan oleh Langevald mempunyai arti membentuk individu yang berdasarkan sosial dan susila atau membentuk pribadi sosial yang bermoral⁵.

Apabila dipelajari secara mendalam, maka betapapun banyaknya usia seseorang selama ia belum dewasa dalam arti dapat berdiri sendiri, maka dalam pendidikan ia tergolong peserta didik.

Dewey adalah tokoh pendidikan yang wawasannya mempunyai pengaruh luas, dan sekaligus mewakili aliran filsafat pendidikan modern (*Progressivisme*) merumuskan definisi pendidikan sebagai berikut "*Etymologically, the word education means just a process of leading or bringing up*"⁶. Di pihak lain Dewey memandang pendidikan sebagai proses pertumbuhan dan proses sosialisasi dari anak (Soemadi, 1981). Dalam proses pertumbuhan ini maka mengembangkan dirinya ketingkat yang makin lama makin sempurna, sesuai dengan teori evolusi Darwin⁷.

Karena dasar pandangannya memang terpengaruh oleh evalusional di samping pragmatisme dan materialisme. Sedangkan yang dimaksud dengan proses sosialisasi dalam proses untuk menyesuaikan diri ke dalam masyarakat yang

5 Soewarno Handayani. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Inti Indayu Press. 1982.

6 Jhon Dewey. *Democracy and Education*. New York: The Macmillan Company. 1964

7 Soemadi Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Angka. 1981.

penuh dengan problem yang senantiasa berubah atau berkembang secara dinamis. karena kedua proses itu selalu dialami manusia sepanjang hidupnya mulai lahir sampai mati atau dikatakan dengan istilah *life long educatiaon*.

Ki Hajar Dewantara mengemukakan pengertian pendidikan dengan merumuskan definisi sebagai berikut: "pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mendapat keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya". Dilihat dari aspeknya maka "pendidikan berarti daya upaya untuk memajukan perkembangan budi pekerti seperti (kekuatan batin), pikiran (intelekt) dan jasmani anak-anak".

Maksudnya supaya kita dapat memajukan selaras dengan alamnya dan masyarakat. Jika hal itu berhubungan dengan sistem amongnya Taman Siswa yaitu semboyan yang telah merakyat: Ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani, maka upaya untuk memajukan anak berarti menyikapi subjek didik sebagai pribadi (persona) yang potensial untuk berdiri dan maju atas kekuatannya sendiri, ini juga berarti Taman Siswa memandang (menilai) pendidikan sebagai suatu upaya untuk menyediakan situasi, kondisi dan fasilitas yang dapat memberikan pengalaman belajar yang relevan dengan masa depan. hal ini menunjukkan bahwa Ki Hajar Dewantara berwawasan kedepan dalam berpikir pendidikan⁸.

Pendidikan adalah keseluruhan kerja insani yang terbentuk dari bagian-bagian yang mempunyai hubungan fungsional dalam membantu terjadinya proses transformasi atau perubahan tingkah laku seseorang sehingga mencapai

⁸ Ki Hajar Dewantara. *Ki Hajar Dewantara*. Jogjakarta: Madjelis-Leluhur Taman Siswa. 1967.

kualitas hidup yang diharapkan⁹.

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara bertahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, efektif dan efisien (berdaya guna dan berhasil) akan mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa.

Berdasarkan beberapa pengertian pendidikan di atas, maka pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan pengajaran atau latihan yang berlangsung di luar sekolah dan di luar sekolah, baik formal, non formal, maupun informal dan dilakukan seumur hidup untuk mengoptimalkan potensi manusia.

B. Proses Pendidikan

Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai usaha pemberian informasi dan pembentukan keterampilan saja, namun diperluas sehingga mencakup usaha untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu sehingga tercapai pola hidup pribadi dan sosial yang memuaskan, pendidikan bukan semata-mata sebagai sarana untuk persiapan kehidupan yang akan datang, tetapi untuk kehidupan anak sekarang yang sedang mengalami perkembangan menuju tingkat kedewasaannya.

1. Kapan Proses Pendidikan Dimulai

Mengenai proses dimulainya pendidikan ini didapati beberapa pendapat. Masing-masing pendapat tersebut berusaha untuk mempertahankan konsep-konsep mereka.

⁹ Redja Mudyahardjo. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada. 2012

Laangeveld berpendapat bahwa pendidikan dimulai sejak anak telah mengenal gezag/kewibawaan dan berakhir setelah anak menjadi dewasa. Secara umum anak mengenal gezeg mulai umur sekitar 3 tahun, pada saat itu anak mulai bisa mengenal perintah dan larangan dalam batas-batas tertentu, sebelum mengenal gezeg itu anak-anak perlu dibiasakan dalam arti diberi kebiasaan-kebiasaan yang baik, seperti: makan, minum, mandi dll, jadi pada saat itu terjadi proses pembiasaan, yang biasa disebut *dressur*. Selanjutnya setelah anak mengenal gezeg, maka anak mulai mendapatkan perintah-perintah dan larangan-larangan yang sesuai dengan tingkat pertumbuhan perkembangan anak.

Pendapat yang kedua adalah bahwa proses pendidikan dimulai sejak anak masih berada dalam kandungan ibunya, selama dalam kandungan anak harus sudah mendapatkan bantuan serta penjagaan yang baik agar anak nanti lahir dalam keadaan yang baik pula. Yang menjadi persoalan dalam hal ini adalah apakah setiap bantuan itu bisa dikategorikan kegiatan pendidikan, bantuan yang bisa dikategorikan pendidikan hanyalah bantuan yang beredar mendidik, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua bantuan bisa dinyatakan dalam hal ini adalah bantuan-bantuan yang bersifat baik.

Selama anak masih berada dalam kandungan memerlukan situasi keluarga yang nyaman, tenang, suasana gembira, dalam hal ini peranan seorang ayah sangat menentukan. Seorang ayah sebagai kepala keluarga memang harus bertanggungjawab atas keselamatan keluarga, ketenangan keluarga, ketentraman keluarga. Dalam keluarga yang tidak tenang, keluarga yang kacau akan sangat berpengaruh negatif terhadap anggota keluarga, terutama ibu yang sedang mengandung sehingga akhirnya akan terpengaruh terhadap janin yang masih berada dalam kandungan itu.

Sehubungan dengan hal tersebut maka sangat rasional

adanya pendidikan pra natal, pendidikan sebelum anak lahir/ harus kita sadari bahwa sifat-sifat watak dan keadaan anak itu merupakan hasil pewarisan dari orangtuanya. Bila kedua orangtuanya baik-baik maka dapat diharapkan anak-anaknya akan baik-baik saja. Oleh karena itu pantaslah bila pemuda-pemuda dan pemudi-pemudi sebelum mempunyai anak harus dididik lebih dahulu baru kemudian baru menikah yang akhirnya akan bisa mempunyai anak-anak yang baik pula. Konsep ini juga dinyatakan dalam UU No. 20 tahun 2003, khususnya yang membahas tentang PADU (pendidikan anak dini usia) yang meliputi pendidikan bayi dan balita¹⁰.

2. Kapan Proses Pendidikan Berakhir

Mengenai masalah berakhirnya pendidikan ini sama halnya dengan kapan proses pendidikan itu dimulai, yaitu banyak pendapat. Paling tidak jumlahnya sama dengan pendapat tentang kapan dimulainya proses pendidikan itu.

Menurut pendapat Laangeveld proses pendidikan berakhir setelah anak mencapai tingkat kedewasaannya, seorang anak dikatakan dewasa apabila pertumbuhannya sudah dapat dikatakan relatif selesai dan sudah dapat bertanggung jawab, susila terhadap segala tindakannya atas pilihannya sendiri.

Menurut Laangeveld kedewasaan diartikan dalam dua hal, yakni kedewasaan dalam segi jasmaniah dan kedewasaan dalam segi rohaniah. Dewasa dalam segi jasmaniah apabila pertumbuhan alat-alat tubuhnya relatif selesai dan sudah bisa berfungsi sebagaimana mestinya. Sedangkan dewasa dalam segi rohaniah adalah apabila sudah dapat mempertanggung jawabkan secara sesuai atas segala perbuatannya atas pilihannya sendiri.

¹⁰ Departemen Pendidikan nasional. *Undang-undang Republik Indonesia No. 20. Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 2003.

Dengan demikian akan diketahui bahwa proses pendidikan berakhir apabila sudah mencapai kedewasaan jasmani dan rohaninya. Setelah anak mencapai kedewasaan ini tidak berarti bantuan dari pihak lain atau pendidikan masih berlangsung tetapi merupakan pendidikan yang dikenal sebagai pendidikan diri sendiri.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa pendidikan dimulai sejak lahir sampai dewasa, berarti batas akhir pendidikan ini adalah datangnya masa kedewasaan. Sedangkan bagi mereka yang berpendapat bahwa pendidikan berlangsung seumur hidup berarti bahwa proses pendidikan berarti setelah orang meninggal dunia, seperti halnya menurut agama tertentu seperti agama Islam misalnya juga menyatakan bahwa pendidikan berlangsung sejak dari ayunan sampai ke liang lahat. Dengan demikian berarti bahwa akhir proses pendidikan pada saat orang sudah diambil masuk ke liang lahat (mati).

Jadi secara keseluruhan dapat diambil kesamaan bahwa: batas akhir proses pendidikan ada dua macam, yakni: anak mencapai kedewasaan dan sampai meninggal dunia. Letak perbedaan pada sudut pandang. Laangeveld memandang pendidikan dalam arti sempit yaitu sampai dewasa, namun sesudah dewasa masih ada pendidikan tetapi pendidikan oleh diri sendiri.

3. Tri Pusat Pendidikan Sebagai Wadah Proses Pendidikan

Proses pendidikan selalu berlangsung dalam suatu lingkungan tertentu baik lingkungan yang berhubungan dengan ruang maupun waktu. Lingkungan dalam kaitan dengan pendidikan adalah segala sesuatu yang berada di luar diri anak dalam alam semesta ini. Pengertian ini sejalan dengan pandangan Bernadib, yang menyatakan bahwa lingkungan

adalah segala keadaan yang ada disekitar anak didik. Proses pendidikan dapat berlangsung bila ada wadahnya, lapangan atau lingkungannya, dalam hal ini lingkungan dapat diartikan sebagai wadah atau lapangan tempat berlangsungnya proses pendidikan.

Arbi & Syahrin memberikan pengertian bahwa “Lingkungan pada hakekatnya merupakan sesuatu yang ada di luar diri individu walaupun ada yang menyatakan bahwa ada lingkungan yang terdapat dalam diri individu”¹¹.

Suwarno yang mengutip pendapat Laangeveld dan Ki Hajar Dewantara, memandang lingkungan sebagai badan atau wadah berlangsungnya proses pendidikan¹².

Dengandemikian dari berbagai pendapat di atas dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan pendidikan adalah segala sesuatu yang ada di luar diri peserta didik, dalam alam semesta ini yang menjadi wadah atau wahana, yang berupa hal-hal yang nyata dapat diamati, seperti tumbuh-tumbuhan, binatang, orang-orang dan sebagainya.

Pendidik merupakan bagian dari lingkungan juga, tetapi karena sifat pengaruhnya berbeda dengan pengaruh yang diberikan oleh lingkungan lainnya maka pendidik dipisahkan dari lingkungan. Pengaruh pendidik merupakan pengaruh yang mengandung unsur tanggung jawab, sedangkan pengaruh lingkungan hanya merupakan pengaruh belaka, tidak tersimpul unsur tanggung jawab di dalamnya¹³.

Para ahli membedakan jenis lingkungan pendidikan menjadi: (1) Lingkungan alam dan (2) Lingkungan sosial (Arbi & Syahrin). Lingkungan alam, adalah segala sesuatu yang ada di dunia ini yang berada di luar diri anak yang bukan manusia,

11 Sutan Zanti Arby & Syahnir Syahrin. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1993

12 Suwarno. *Pengantar Umum Pendidikan*. Jakarta: Ghalia. 1994

13 Imam Bernadib. *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Andi Offset. 1993

seperti: binatang tumbuh-tumbuhan, iklim, air, gedung, rumah, dan sebagainya¹⁴.

Lingkungan sosial, adalah semua manusia yang berada di luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi diri orang tersebut. Teman sekolah teman sejawat, atau orang sekitar tempat tinggal merupakan lingkungan sosial yang bersifat langsung. Sedangkan program-program dalam televisi, radio, surat kabar, atau media cetak yang lainnya termasuk lingkungan sosial yang tidak langsung.

Menurut tempat pelaksanaan pendidikan, lingkungan dapat dibedakan atas:

1. Keluarga
2. Sekolah, dan
3. Masyarakat

Dasar yang digunakan dalam pembagian ketiga jenis lembaga pendidikan tersebut adalah wewenang dan wibawa. Ketiga lembaga itu mempunyai wewenang untuk menyelenggarakan pendidikan. Keluarga mempunyai wewenang secara kodrat untuk mendidik anak-anaknya wewenang negara undang-undang yang sudah disetujui atau disepakati berasama dalam suatu kehidupan bermasyarakat, sedangkan wewenang perkumpulan agama berasal dari Tuhan.

1) Lingkungan Keluarga

Anak-anak pertama-tama mendapatkan pendidikan adalah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan yang pertama-tama diterima oleh anak-anak adalah pendidikan dilingkungan keluarga. Pendidik dalam lingkungan keluarga adalah orang tua (bapak dan ibu). Oleh karena itu orang tua biasa mendapat predikat pendidik yang pertama dan utama. Dikatakan

14 Ibid. 1993

pendidik pertama karena pertama-tama anak mendapatkan pendidikan adalah pendidikan dari orangtua mereka sebelum anak-anak memasuki lingkungan-lingkungan pendidikan yang lain.

Orang tua juga dikatakan sebagai pendidik utama karena terletak pada orangtua, tanggung jawab pendidikan anak-anaknya. Pendidik-pendidik yang lain (di sekolah, di lingkungan masyarakat) bukan merupakan pendidik utama. Oleh itu pendidikan terhadap anak pertama-tama diberikan oleh orangtua ditambah dengan sebagai penanggung jawab utama pendidikan anaknya. Dengan demikian tidak salah apabila orangtua mendapat predikat sebagai pendidik pertama dan pendidik utama.

Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan dalam lingkungan keluarga terutama bertanggung jawab tentang pendidikan budi pekerti. Tekanan di sini adalah pembentukan moral, budi pekerti dengan harapan melewati pendidikan keluarga akan menjadikan anak yang bermoral mulia, yang selanjutnya akan dikembangkan lebih lanjut dalam pendidikan di sekolah-sekolah dan lingkungan masyarakat.

Menurut kodratnya manusia adalah sebagai *homo socius*, yaitu sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu manusia dalam hidupnya selalu dalam kelompok. Oleh Coobly kelompok dibedakan susunan organisasinya menjadi dua macam kelompok, yaitu kelompok primer dan kelompok sekunder.

a. Ciri-ciri kelompok primer/sekunder.

Keluarga sebagai kelompok primer mempunyai ciri-ciri:

- (1) Terhadap interaksi sosial yang erat antara anggota-anggotanya, terdapat hubungan *face to face*, hubungan yang satu dengan lain dari hati ke hati.
- (2) Sering hubungannya bersifat irrasional dan tidak didasarkan atas pamrih.

- (3) Dalam kelompok primer manusia selalu mengembangkan sifat-sifat sosialnya seperti mengindahkan norma-norma, melepaskan kepentingan sendiri demi kepentingan kelompok. Contoh Kelompok-primer adalah keluarga, kelompok belajar, kelompok permainan, dan kelompok agama¹⁵.

b. Ciri Keluarga

Keluarga sebagai lembaga pendidikan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Sebagai pendidikan pertama

Sebelum anak memasuki lembaga pendidikan yang lain, ia diberikan pendidikan oleh keluarganya. Sebagai pendidikan pertama artinya pendidikan yang diberikan oleh keluarga merupakan pendidikan yang pertama kali diberikan kepada anak. Maka keluarga memberikan dasar-dasar pendidikan kepada anak untuk selanjutnya dikembangkan di sekolah dan masyarakat.

2. Sebagai pendidikan utama.

Utama, artinya pendidikan yang diberikan oleh keluarga sangat penting, karena anak sepanjang hidupnya paling banyak waktu dihabiskan dalam keluarga bila dibandingkan dengan di lembaga yang lain. Oleh karena pengaruh keluarga terhadap perkembangan anak sangat besar, baik dalam perkembangan jasmani maupun rohani. Di dalam keluarga anak-anak mendapatkan pendidikan tentang keutamaan/etika, dasar-dasar keagamaan, kesosialan, moralitas dan sebagainya.

15 Abu Ahmadi. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta. 1999.

Adapun fungsi pendidikan keluarga, adalah:

a. Mengembangkan jasmani anak

Sehari-hari orang tua bekerja karena mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan dan kesehatan keluarga, anak-anak membiasakan hidup sehat, menjauhkan diri dari hal-hal yang menyebabkan sakit. Anak yang sehat akan berani bermaian berani bereksplorasi ke dunia luar, sehingga perkembangan sosialnya, keterampilan dan otaknya serta intelegensinya terjamin.

b. Perkembangan sosial

Orang tua berusaha agar anaknya kelak menjadi warga masyarakat yang baik dan mampu menyesuaikan diri dalam masyarakat. Oleh karena itu sejak diajar bagaimana menghormati orang yang lebih tua, bagaimana menghadapi tamu, bersikap dan berbahasa sesuai dengan adat istiadat yang berlaku di lingkungannya.

c. Perkembangan keterampilan

Keterampilan merupakan bekal hidup sehari-hari setelah dewasa agar dapat hidup mandiri juga diberikan dalam keluarga dengan jalan mengikut sertakan anak dalam kehidupan sehari-hari. Seorang anak putri akan berpartisipasi terhadap ibunya dalam kehidupan di dapur, bagaimana cara memasak dan menghidangkan makan, sampai dia dapat melaksanakan sendiri tanpa didampingi oleh ibunya. Sebaliknya seorang laki-laki akan membantu ayah diladang mencangkul, membajak, memelihara ternak dan akhirnya dia melaksanakan sendiri sesudah dewasa kemudian menikah dan berkeluarga. Demikian cara mendidik tenaga

terampil dalam masyarakat yang masih sederhana, cukup dengan berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam masyarakat yang modern kebutuhan hidup makin kompleks. Maka cara-cara semacam itu tidak cukup untuk melatih keterampilan, perlu ahli-ahli khusus misalnya ingin membuat macam-macam hal dan masakan perlu kursus atau sekolah¹⁶.

d. Perkembangan emosional/kasih sayang.

Salah satu kemenangan keluarga dalam mendidik anak ialah kemampuan memberikan kasih sayang kepada anak secara sempurna, karena secara kodrat anak dilahirkan di dalam suatu keluarga orang tua akan mengasuh dengan penuh kasih sayang yang sangat dibutuhkan oleh anak untuk berkembang secara wajar.

Menurut ilmu jiwa, memberikan pengalaman emosional anak pada tahun-tahun pertama yang tidak menyenangkan akan ditekan kebawah sadar (ketidaksadaran). Hal-hal yang demikian itu tetap hidup dan tidak lenyap yang sewaktu-waktu dapat muncul berupa bermacam-macam gejala diantaranya menggejala dalam bentuk penyakit jiwa.

3. Sebagai Lembaga Pendidikan Informal

Ciri pendidikan keluarga yang ketiga ialah informal artinya: bahwa dalam keluarga tidak terdapat tujuan yang spesifik tanpa kurikulum dan tanpa jenjang seperti peraturan secara tertulis lembaga pendidikan formal. Pendidikan dalam keluarga

16 Simanjuntak, S. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Tarsito. 1993.

tidak didasarkan pada aturan-aturan yang ketat, pelaksanaannya secara praktis, dan hubungan antara orang tua sebagai pendidik dengan anak-anak sebagai peserta didik adalah hubungan darah atau kodrat.

2. Lingkungan Sekolah

Setelah anak dianggap matang untuk memasuki sekolah, maka pendidikan diteruskan dengan mengikuti pendidikan di sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan dalam masyarakat yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan kepada anak-anak yang telah "diserahka" orangtuanya kepada sekolah tertentu.

Pendidikan di sekolah merupakan pendidikan formal yang dilakukan oleh para guru yang telah dipercaya oleh masyarakat untuk menyelenggarakan pendidikan yang bersifat formal. Para guru menyelenggarakan pendidikan dengan mendasarkan diri kepada kurikulum atau rencana pelajaran tertentu sesuai dengan tingkat kelasnya serta berbagai aturan yang berlaku di sekolah-sekolah tersebut. Dengan demikian pendidik-pendidik di lingkungan sekolah adalah para guru dengan dikoordinasikan oleh kepala sekolah.

Isi pendidikan serta kegiatan pendidikan di sekolah telah diatur dalam kurikulum sekolah yang bersangkutan, juga didasarkan kepada berbagai aturan yang berlaku di sekolah yang bersangkutan.

a. Satuan Pendidikan

Yang disebut sekolah merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan. Menurut asalnya sekolah berasal dari kata School yang artinya waktu senggang atau waktu kosong yang diisi dengan diskusi untuk membicarakan ilmu pengetahuan.

Pada waktu masyarakat masih sederhana kebutuhan

masih sederhana. Untuk pemenuhan kebutuhan masih dapat dipenuhi oleh keluarga makin maju masyarakat kebutuhan makin kompleks. Ciri masyarakat maju ialah adanya tugas spesifikasi bagi setiap anggota masyarakat.

Tugas pendidikan oleh keluarga dialihkan kepada sekolah yang dilaksanakan oleh guru. Tentu saja tujuan pendidikan dalam keluarga tidak berbeda dengan sekolah ialah menjadikan anak manusia yang dewasa ataupun berdiri sendiri atas tanggung jawab sendiri. Syarat suatu sekolah ialah adanya prasarana yang berupa gedung dengan alat-alat berupa buku. Syarat yang kedua ialah manusia yang bertanggung jawab atas terselenggaranya proses mendidik anak-anak menjadi dewasa hal ini termasuk guru-guru dan kepala sekolah yang bertanggung jawab semuanya.

b. Kriteria Lembaga Sekolah.

1. Formal

Sekolah merupakan lembaga formal, artinya dalam sekolah ada tujuan yang jelas tercantum dalam kurikulum. Untuk mencapai tujuan tersebut, ada tahap-tahap atau jenjang, materi atau bahan yang ingin dicapai tiap tahap sudah tersusun dalam kurikulum.

Ada cara menilai pencapaian tiap tahap. Ada pengadministrasian nilai yang dicapai oleh peserta didik berupa daftar nilai, leger, dan rapor.

2. Tidak bersifat kodrat

Sekolah berbeda dengan keluarga yang bersifat kodrat. Guru mengajar murid bukan karena hubungan persaudaraan atau hubungan keturunan, melainkan karena guru mempunyai profesi sebagai pendidik dan pengajar.

c. Fungsi Sekolah

1. Sekolah sebagai pusat, lembaga, lingkungan pendidikan, wiyata mandala, dengan wawasan ini diharapkan sekolah benar-benar berfungsi yang tepat dan tidak disalahgunakan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Ada satu pengertian pokok bahwa sekolah mempunyai tugas atau fungsi yang tepat dan tidak disalahgunakan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Ada satu pengertian pokok bahwa sekolah mempunyai tugas atau fungsi untuk menyelenggarakan proses belajar mengajar yang dilaksanakan secara terencana, tertib, dan teratur, sehingga menghasilkan tenaga-tenaga terdidik yang senantiasa diperlukan bagi pembangunan nusa dan bangsa.
2. Sekolah berfungsi sosialisasi.
Sosialisasi adalah suatu proses untuk mempelajari cara-cara hidup bermasyarakat. Demikian pula di sekolah anak-anak dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan bersikap untuk hidup di masyarakat nantinya¹⁷.
3. Sekolah berfungsi sebagai konservatori dan transmisi nilai-nilai budaya. Hasil kebudayaan masyarakat yang bernilai tinggi berusaha untuk dikembangkan kemudian diwariskan kepada generasi penerus. Sehingga nilai budaya itu tidak lenyap, misalnya ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian dikembangkan di sekolah, dipelajari untuk diwariskan kepada generasi berikutnya.
4. Sekolah sebagai miniatur masyarakat, artinya

17 Sugiarto. *Pedoman Guru Pengajaran Wicara untuk Anak Tuna Rungu*. Jakarta: Depdikbud. 1999

sekolah hendaknya menggambarkan kehidupan masyarakat karena sekolah juga sebagai persiapan kehidupan masyarakat. Misalnya kehidupan dimasyarakat demokratis, maka kehidupan disekolah harus demokratis.

5. Sekolah sebagai masyarakat yang ideal, artinya bahwa dalam masyarakat terdapat corak kehidupan, yaitu ada yang mempunyai nilai baik, namun ada pula yang memiliki nilai buruk. Sekolah merupakan bentuk masyarakat ukuran kecil, nilai kehidupan yang rendah yang terdapat dalam masyarakat, misalnya penyakit masyarakat (perjudian, pencurian, pelacuran, minum-minuman keras) yang istilah jawabnya "ma lima", dikenal di sekolah untuk selanjutnya dapat dihindari, yang dikembangkan di sekolah nilai-nilai kehidupan yang tinggi, seperti : seni tari, seni drama, dan sebagainya.

Mengenai macam-macam sekolah ini dapat dibedakan berdasarkan berbagai segi. Ditinjau dari segi penyelenggaraannya dapat dibagi menjadi dua.

1. Sekolah Negeri adalah sekolah yang didirikan oleh pemerintah dan dibiayai oleh Negara.
2. Sekolah swasta, atau sekolah partikelir, ialah sekolah yang didirikan dan dibiaya oleh badan swasta dalam bentuk yayasan yang disahkan oleh Notaris. Eksistensi sekolah swasta sekarang berbeda dengan pada zaman penanjahan. Sekolah swasta sekarang dipandang sebagai mitra pemerintah. Oleh karena itu sekolah swasta di bantu perkembangan berupa gedung, peralatan, dan guru.

Untuk menjaga mutu sekolah swasta diadakan akreditasi oleh pemerintah. Untuk mendapatkan jenjang tertentu atau status, yang administrasi dan kelayakan guru-gurunya, serta pemanfaatan sekolah oleh masyarakat sekitarnya. Perolehan status tersebut berkaitan dengan hak dalam melaksanakan ujian akhir nasional atau evaluasi berjalan tahap akhir nasional. Untuk menjaga kualitas sekolah dalam melaksanakan kurikulum sekolah yang tepat dan situasinya bermacam-macam, oleh pemerintah diadakan UAN.

Sebagai bidang studi di UAN, sedangkan yang lainnya cukup di UAS saja. Dari UAN tersebut akan didapatkan nilai standar kelulusan untuk mendapat surat tanda tamat belajar (STTB).

Mengenai sekolah dapat dibedakan:

1. Terdaftar, sekolah yang berstatus terdaftar belum boleh menyelenggarakan UAN/UAS sendiri, melainkan harus digabung dengan sekolah negeri terdekat atau sekolah swasta yang berstatus disamakan. Sekolah itu juga tidak berhak mengeluarkan STTB untuk muridnya tetapi STTB atas nama sekolah yang digabung.
2. Diakui, sekolah yang berstatus diakui boleh menyelenggarakan UAN/UAS sendiri dan menentukan kelulusan muridnya serta memberikan STTB kepada muridnya sendiri.
3. Disamakan, yaitu status yang paling tinggi. Sekolah yang berstatus ini sebagai penyelenggara UAN dan bahkan dapat digabung oleh sekolah swasta terdaftar di sekitarnya atau dapat dijadikan ketua subrayon.

3. Lingkungan Masyarakat

Lingkungan masyarakat merupakan lingkungan pendidikan yang ketiga bagi anak didik. Dalam masyarakat inilah anak akan mendapatkan pendidikan yang akan membuat perkembangan anak terutama dalam segi pengembangan sosial.

Yang berfungsi sebagai pendidik dalam lingkungan masyarakat ini adalah para fungsionaris dalam masyarakat. Para pejabat dan para fungsionaris dalam masyarakat akan berperan sebagai pendidik ditengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu segala sepak terjangnya para fungsionaris dalam masyarakat itu akan berpengaruh besar terhadap para anggota masyarakat karena mereka merupakan figur-figur pendidik dalam masyarakat termasuk para anak didik. Apabila para fungsionaris tersebut baik, maka dapat diharapkan perkembangan masyarakat akan baik termasuk anggota-anggota masyarakat (termasuk anak-anak) akan berkembang secara baik pula.

Dari urian di atas dapat disimpulkan, bahwa lingkungan sebagai badan atau lembaga tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan adalah keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Ketiga lembaga atau lingkungan pendidikan tersebut pada hakikatnya mempunyai fungsi yang sama, yaitu menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Tentu saja mengenai bentuk, isi/materi, sifat metode dan semacamnya di dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut berbeda satu dengan lainnya, sesuai dengan kekhususnya atau karakteristik masing-masing.

Lingkungan masyarakat merupakan lingkungan ketiga dalam proses pembentukan kepribadian anak-anak sesuai dengan keberadaannya. Pada lingkungan keluarga telah dikemukakan peranannya dalam pembentukan anak-anak demikian juga lingkungan sekolah. Lingkungan masyarakat

akan memberikan sub bagian yang sangat berarti dalam diri anak apabila diwujudkan dalam proses dan pola yang tepat. Tidak semua ilmu pengetahuan, sikap keterampilan, maupun kecekapan dapat diberikan sekolah ataupun keluarga karena keterbatasan lembaga tersebut. Kekurangan yang dirasakan akan dapat diisi dan dilengkapi oleh lingkungan masyarakat dalam membina pribadi.

Lingkungan pendidikan yang berfungsi sebagai "pengganti" (*substitute*), hanya menyediakan pendidikan bukan sekedar tambahan atau pelengkap, tetapi mengadakan pendidikan yang berfungsi sama dengan lembaga pendidikan formal di sekolah, sehingga tidak mampu melayani semua lapisan masyarakat yang ada. seperti kursus pengetahuan dasar, kursus PKK, atau kursus ketrampilan. Lingkungan masyarakat juga mampu menyediakan pendidikan yang berfungsi sebagai tambahan atau supplement.

Di sekolah-sekolah teknik, murid-murid telah mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan, tetapi karena jumlah jamnya terbatas, maka tidak semua siswa dapat mendalaminya. Untuk memantapkan hal ini maka diadakan kursus di luar program pendidikan formal yang telah ada. Hal ini sama juga sering dilakukan dalam rangka persiapan untuk memasuki perguruan tinggi, seperti: bimbingan tes, dan sebagainya. dengan demikian bentuk dan jenis lingkungan sangat menentukan dan memberi pengaruh terhadap pembentukan tiap anggota masyarakat.

Bagi daerah terisolasi atau karena komunikasi belum lancar pendidikan melalui lingkungan masyarakat lebih berperan lebih aktif bila dibandingkan dengan daerah yang lain. Bagi daerah seperti lingkungan pendidikan yang menyediakan ilmu pengetahuan, keterampilan atau performatan yang berfungsi dapat menggantikan pendidikan dasar diutamakan. Namun demikian, keterbatasan daerah seperti

ini. Terpaksa mendatangkan tenaga dari luar yang diatur dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kota yang penuh kesibukan dan kebisingan dan individualisme, memaksa setiap anggota masyarakat tidak berpangku tangan tetapi aktif, kreatif, dinamis dan tidak kenal menyerah.

Menyerah berarti kalah atau mati. Lingkungan desa yang penuh, kaya akan sumber-sumber alam merupakan kondisi yang untuk berkarya. Dengan demikian, lingkungan ikut menentukan dan mempengaruhi keadaan warga.

Pendidikan dalam lingkungan masyarakat akan berfungsi sebagai: (1) Pelengkap (*complementer*), (2) Pengganti (*Substitute*), dan (3) Tambahan (*suplemen*), terhadap pendidikan yang diberikan oleh lingkungan yang lain.

Lingkungan ini akan dapat dikembangkan bermacam-macam instansi maupun jawaban dan lembaga pendidikan maupun non-pendidikan. Kegiatan pendidikan yang berfungsi sebagai pelengkap perkembangan individual maupun kelompok ialah kegiatan pendidikan yang berorientasi melengkapi kemampuan, keterampilan kognitif maupun performans seseorang, sebagai akibat belum mantapnya apa yang telah mereka terima pada sekolah atau keluarga. Kegiatan seperti ini mencakup antara lain:

- a. Perkembangan rasa sosial dalam berkomunikasi dengan orang lain.
- b. Pembinaan sikap dan bekerja sama dengan anggota masyarakat.
- c. Pembina keterampilan dan kecakapan khusus yang belum didapat di sekolah.

Bentuk-bentuk pendidikan dalam lingkungan masyarakat antara lain yang dilakukan organisasi pemuda dan kepramukaan atau organisasi sosial lainnya, seperti yang dilakukan pramukan dalam jambore atau Raimuna atau kepramukaan dalam tingkat propinsi, kabupaten

atau kecamatan. Di samping itu apa yang dilakukan dalam organisasi lainnya seperti Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI), pembinaan pemuda melalui sanggar pemuda atau pembinaan pemuda dengan antar propinsi antar negara dan sebagainya. Tidak dapat diabaikan pula keikutsertaan organisasi sosial lainnya dalam menyediakan lingkungan pendidikan ini, seperti perkumpulan olah raga dan kesenian.

Dalam keterapan MPR No. IV / MPR / 1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara pada bab IV yaitu Pola Umum Pelita Kelima bagian pendidikan berbunyi sebagai berikut: Pendidikan merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia. Pendidikan berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat karena itu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antar keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Pendidikan seumur hidup memungkinkan terselenggarakannya suatu usaha atau kegiatan pendidikan untuk anak-anak dan orang dewasa, terutama bagi mereka yang tidak berkesempatan bersekolah tingkat sekolah dasar. Mereka pada umumnya tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja produktif sehingga sulit memperoleh lapangan kerja yang baik dan yang layak.

Hendaknya perlu usaha yang sungguh-sungguh untuk menanamkan, memupuk, dan mengembangkan kesadaran setiap orang atau anggota masyarakat melalui pendidikan. Agar di dalam diri mereka tumbuh sikap mental yang positif sehingga dapat ikut serta di dalam proses pembaharuan dan pembangunan lingkungan secara aktif.

C. Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan, membentuk watak, kepribadian, agar peserta didik menjadi pribadi yang bermartabat. Menurut Popenoe,

fungsi pendidikan mencakup:

- a. Untuk mentransfer atau pemindahan kebudayaan dari suatu generasi ke generasi berikutnya
- b. Memilih dan mendidik manusia tentang peranan sosial
- c. Memastikan terjadinya integrasi sosial di masyarakat
- d. Lembaga pendidikan mengajarkan corak kepribadian
- e. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial di masyarakat¹⁸.

Fungsi pendidikan akan difokuskan pada tiga fungsi pokok pendidikan, yakni:

1. Pendidikan Sebagai Penegak Nilai

Dalam kehidupan sehari-hari kita selalu tidak lepas dari keterikatan dengan nilai-nilai, baik nilai itu berupa nilai-nilai keagamaan maupun nilai-nilai kemasyarakatan yang ada disekitar kita. Orang bergerak ataupun berbuat dan bertindak selalu aka terkena atauran-aturan yang merupakan nilai-nilai yang ada ditengah-tengah masyarakat. Agar bisa aman dan selamat dalam kehidupan sehari-hari pasti harus memperhatikan dan melaksanakan nilai-nilai kehidupan kita terikat oleh berbagai nilai yang ada dimasyarakat ini.

Oleh karena itu dalam kehidupan sehari-hari orang harus melaksanakan nilai-nilai yang ada dimasyarakat yang diyakini sebagai nilai yang baik, dalam arti nilai dipilih dan dilaksanakan itu tidak bertentangan dengan agama yang kita anut (dalam hal ini nilai-nilai agama) serta nilai-nilai kemasyarakatan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai agama yang di anut. Hal ini akan menunjukkan bahwa dalam kehidupan tidak pernah bisa dihindari pelaksanaan nilai-nilai itu.

Pendidikan mempunyai peran amat penting dalam kaitan dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat ini. Pendidikan merupakan penegak nilai dalam masyarakat.

18 David Popenoe. *Sociology Seven Edition*. New Jersey, Prentice Hall. 1989

Pendidikan sebagai penegak nilai artian memelihara serta menjaga tetap lestarnya nilai-nilai tersebut dalam masyarakat. Untuk memelihara dan melestarikan nilai-nilai ini dengan sendirinya dunia pendidikan harus selektif sehingga tidak menimbulkan gejolak-gejolak dalam masyarakat, sehingga dapat melaksanakan kehidupan dalam masyarakat secara tenang sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Dengan demikian nilai-nilai yang ada dalam masyarakat tetap menjadi landasan bagi setiap anggota masyarakat dalam kehidupan.

Nilai-nilai humaniora seperti keluhuran, kesucian, kerukunan merupakan bentuk-bentuk nilai kemasyarakatan yang harus dijunjung tinggi oleh setiap anggota masyarakat. Hal ini merupakan tugas yang tidak bisa dihindarkan dari kegiatan dunia pendidikan agar nilai-nilai tersebut dapat lestari dalam masyarakat dan juga sebagai pengikat dari masyarakat tersebut.

Eduard Spranger mengemukakan jenis-jenis nilai-nilai budaya menjadi 6 macam nilai, yaitu:

- a. Nilai politik, yakni nilai-nilai yang berkait dengan kehidupan kenegaraan.
- b. Nilai ekonomi, yakni nilai-nilai yang berkait dengan kehidupan berekonomi dalam masyarakat, yakni bagaimana mengatur ekonomi dalam masyarakat maupun keluarga secara baik.
- c. Nilai sosial, yakni nilai-nilai yang berkait dengan kehidupan masyarakat.
- d. Nilai ilmu pengetahuan, yakni nilai yang terkait dengan kehidupan ilmu pengetahuan, nilai-nilai ilmiah.
- e. Nilai etika, yakni nilai yang terkait dengan masalah tata susila dalam masyarakat. Hal ini akan menyangkut masalah pelaksanaan etika dalam masyarakat.
- f. Nilai seni (estetika), yakni nilai-nilai yang berhubungan

dengan masalah indah dan tidak indahnya sesuatu¹⁹.

2. Pendidikan Sebagai Sarana Pengembangan Masyarakat

Proses pendidikan selalu terjadi dalam lingkungan masyarakat. Hal ini memang tidak aneh karena pendidikan itu memang bertujuan untuk mengembangkan masyarakat itu sendiri. Dengan demikian masyarakat itu sendiri akan selalu mengembangkan dirinya secara terus menerus. Proses ini akan berlangsung secara terus menerus selama masyarakat itu masih ada. Orang-orang dewasa dalam suatu masyarakat tertentu akan menjadi pendidikan dalam lingkungan keluarganya masing-masing. Dengan demikian keluarga dalam masyarakat itu akan berusaha untuk menjadikan anak keturunannya menjadi anggota-anggota masyarakat yang baik.

Bahkan keluarga yang dinamis akan mengusahakan keluarganya bisa maju dengan berbagai macam usaha dalam mendidik anak-anaknya dengan meminta bantuan kepada pihak lain yang mereka anggap bisa membantu pelaksanaan dalam rangka memajukan anak-anaknya. Dengan demikian akan terjadi adanya saling meningkatkan kemajuan keluarganya yang sekaligus akan mempunyai andil yang cukup besar bagi masyarakat sekitarnya. Dengan demikian akan bisa kita pahami bersama bahwa dengan melewati kegiatan pendidikan ini masyarakat akan menjadi lebih dinamis dan lebih maju.

Lebih-lebih dalam masyarakat modern seperti sekarang ini masyarakat akan lebih dinamis lagi untuk memajukan masyarakatnya dalam rangka mengikuti kemajuan zaman. Dari kenyataan ini akan kita pahami bahwa akhirnya masyarakat akan selalu maju sesuai dengan "gerak" dari

19 Eduard Spranger. 1922. *Labesformen 3rd Edition*. Helle Niermeyer (Diterjemahkan" P. Piagors, Types of Men, Halle: Niermeyer. 1989).

dalam masyarakat itu sendiri.

Berdasarkan uraian ini akan dapat kita pahami bahwa pendidikan itu berasal dari masyarakat yang bersangkutan dan bertujuan untuk mengembangkan masyarakat itu sendiri. Dengan singkat dapat dikatakan pendidikan dari, dalam dan untuk masyarakat itu sendiri. Dari kenyataan tersebut maka jelas dapat kita ketahui bahwa suatu masyarakat akan maju apabila masyarakat itu sendiri mau aktif membina diri mereka sendiri di samping kita juga tidak bisa menutup mata bahwa kemajuan tersebut tidak lepas pula dari pengaruh masyarakat sekitarnya.

Selanjutnya apabila kita perhatikan lebih jauh dan lebih mendalam maka akan dapat kita ketahui dalam masyarakat akan sangat besar pengaruhnya terhadap maju dan mundurnya masyarakat. Dengan melewati kegiatan pendidikan sekecil dan sederhana apapun akan terlihat pengaruhnya pada masyarakat yang bersangkutan. Dengan demikian akan dapat kita mengerti bahwa pendidikan akan merupakan penggerak masyarakat Pendidikan yang maju akan mendorong masyarakat untuk maju, sebaliknya masyarakat tersebut statis pula.

Olehkarena itu kiprah pendidikan dalam suatu masyarakat akan sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan masyarakat yang bersangkutan. Kiprah pendidikan tersebut sangat tergantung kepada seberapa aktivitas, dan kreativitas para pendidikan dalam masyarakat tersebut. Dalam hal ini biasanya para tokoh masyarakat, para guru, dan para pendidik yang lain akan merupakan motor penggerak serta kemajuan masyarakat yang bersangkutan.

3. Pendidikan Sebagai Upaya Pengembangan Potensi Manusia

Dalam mengembangkan nilai-nilai yang hidup ditengah-tengah masyarakat ini secara langsung ataupun tidak langsung

akan terkait dengan pengembangan kemampuan manusia. Pengembangan nilai-nilai kemanusiaan sebagai makhluk individu sebagai makhluk sosial akan sangat erat hubungannya dengan pembentukan anggota masyarakat yang luwes yang bisa berperan sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat yang baik dan bisa berperan sebagaimana mestinya.

Dengan melewati proses pendidikan diharapkan anak-anak akan di "matang"kan untuk bisa menjadi anggota masyarakat yang baik. Proses pematangan-pematangan semacam itu akan dapat membawa peserta didik sebagai generasi peserta yang potensi dalam kehidupan sehari-hari ditengah masyarakat yang luas. Dengan berkembangnya potensi-potensi yang ada maka akan siap untuk mendukung nilai-nilai eksternal maupun nilai-nilai internal yang ada dalam masyarakatnya. Hal ini akan merupakan pertanda bahwa generasi sudah siap untuk menggantikannya generasi tua.

Memang hal ini sangat mudah untuk dikatakan atau dibicarakan, namun dalam pelaksanaan proses pendidikannya memerlukan kebesaran, ketekunan dan kreativitas dari para pendidik. Para pendidik yang kurang sabar, kurang tekun, kurang kreativitasnya dalam berkiprah sebagai pendidik akan banyak mengalami kesulitan-kesulitan dalam menyiapkan anak-anak menjadi generasi penerus yang aktif dan kreatif.

Sikap kritis, aktif dan kreatif sangat diperlukan dalam penyiapan diri untuk menggantikan generasi tua oleh generasi muda sebagai generasi penerus. Dengan sikap kritis anggota masyarakat yang telah terdidik itu akan berpengaruh terhadap kemampuan anggota-anggota masyarakat akan menjadi lebih maju dan berkembang.

Justru mengembangkan kemampuan-kemampuan anggota-anggota masyarakat inilah merupakan tugas dan fungsi pendidikan yang paling menonjol. Memang harus diakui bahwa sasaran utama dari proses atau kegiatan

pendidikan adalah anak-anak atau generasi muda dalam masyarakat, dengan demikian para generasi muda inilah yang akan menggantikan generasi tua dalam masyarakat tersebut. Dengan bergantinya generasi tua yang notabene kurang terdidik seperti halnya generasi muda maka anggota masyarakat secara berangsur-angsur akan berganti dengan anggota-anggota masyarakat yang lebih terdidik, lebih maju. Proses ini akan terjadi terus menerus selama proses pendidikan itu berjalan secara baik.

Berdasarkan gambaran yang singkat itu maka akan terlihat bahwa pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan potensi manusia perlu dicatat dalam hal ini bahwa pendidikan tidaklah hanya ditunjukkan untuk generasi muda semata tetapi ada juga pendidikan yang diperuntukan bagi orang tua meskipun sasaran utama pendidikan adalah menyiapkan generasi muda untuk siap menggantikan posisi generasi tua dalam masyarakat.

Generasi muda yang disiapkan melalui berbagai pendidikan sebagai pengganti generasi tua yang biasanya mulai lamban dan kurang responsive terhadap perkembangan masyarakat yang terjadi. Mereka akan merasa "*kewalahan*" dalam mengikutinya sehingga masyarakat akan ketinggalan dari lajunya perkembangan masyarakat itu. Hal ini akan merupakan tantangan bagi generasi penggantinya.

Generasi baru harus telah disiapkan sedemikian rupa oleh para pendidiknya sehingga mereka akan menjadi pembaharu-pembaharu dalam masyarakatnya.

Memang wajar apabila generasi baru mulai menggantikan peran posisi-posisi generasi tua. Hal ini harus terjadi kalau masyarakat tidak ingin ketinggalan oleh kemajuan masyarakatnya. Pada saat-saat seperti itu biasanya generasi tua sudah mulai merasa enggan untuk mengikuti pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang kadang-

kadang berlangsung secara cepat. Generasi tua sudah sudah merasa kurang mampu menyesuaikan dirinya terhadap perkembangan-perkembangan baru itu akhirnya mereka bersikap konservatif, dan secara alamiah memang demikian keadaannya.

Pada saat-saat seperti inilah generasi muda yang telah ditingkatkan SDM nya harus berani tampil kedepan, dengan segala kemampuan dan keterampilan serta keuletannya untuk menggantikan generasi tua untuk mengendalikan masyarakatnya untuk maju kedepan sesuai dengan kemajuan zaman. Namun demikian tidaklah pada tempatnya apabila orang-orang tua lalu ditinggalkan begitu saja tanpa mendapatkan tempat yang semestinya.



BAB II

PENDIDIKAN SEBAGAI SISTEM

A. Pengertian Sistem

Istilah sistem banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari dengan konsep pengertian yang berbeda-beda. Sistem dapat berarti metode atau pola pelaksanaan seperti dalam sistem Dalton, sistem modul, sistem jarak jauh, sistem klasifikasi menurut Dewey, dan sebagainya.

Namun dalam pembahasan ini sistem diambil dari istilah Yunani “*Systema*” yang mempunyai pengertian “*Keseluruhan yang terdiri atau bagian-bagian yang terorganisasi atau suatu konstruksi bagian-bagian yang membentuk suatu keseluruhan yang kompleks*”²⁰.

Lebih luas lagi “Sistem” diartikan sebagai serangkaian komponen-komponen atau bagian-bagian yang saling terkait dan berfungsi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Istilah sistem meliputi spektrum yang luas sekali, misalnya kita dapat menganggap sebuah mobil sebagai suatu sistem. Suatu organisme seperti seorang manusia, seekor hewan, ataupun sebatang pohon, adalah suatu sistem. Suatu perkumpulan, organisasi atau lembaga adalah suatu sistem

20 John Dewey. *Democracy and Education*. New York: The Macmillan Company. 1964.

sebuah sekolah adalah suatu sistem. Suatu perusahaan seperti misalnya perusahaan listrik, adalah suatu sistem. Susunan matahari dengan planet-planet dan satelit-satelitnya adalah juga suatu sistem. Semua sistem tersebut mempunyai batasan sendiri yang berbeda-beda, namun semuanya ada dalam lingkungan yang saling mempengaruhi.

Apabila kesemuanya itu dapat disebut sebagai sistem maka tentu ada kesamaannya. Kesamaan itu adalah dalam ciri-cirinya yang meliputi tujuan, fungsi, komponen, interaksi, penggabungan yang menimbulkan jalinan keterpaduan, proses transformasi, umpan balik, daerah batasan atau lingkungan.

Ciri-ciri tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tujuan (*output*). Suatu sistem mempunyai tujuan. Tujuan sebuah mobil adalah untuk mengangkut penumpangnya ke tempat yang dituju dengan cepat, aman, dan nyaman. Tujuan suatu organisme ialah untuk hidup dan menunaikan tugas hidupnya. Tujuan suatu lembaga pendidikan ialah untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada yang membutuhkan demikian seterusnya.

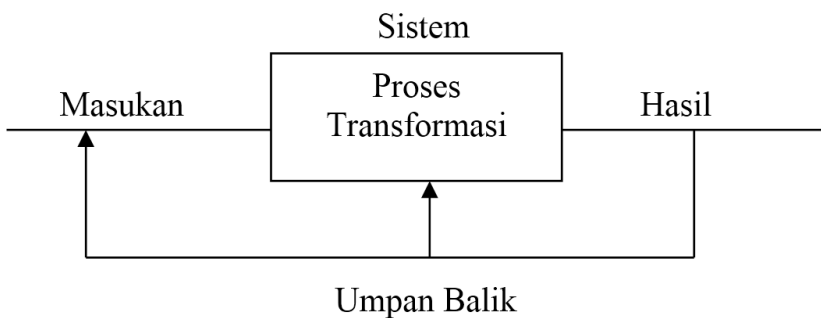
Tujuan yang harus dicapai suatu sistem menuntut terlaksananya berbagai fungsi yang diperlukan untuk menunjang usaha tercapainya tujuan itu. Misalnya agar sebuah mobil dapat mengangkut penumpangnya ke suatu tempat, pengatur arah, pengaman, pelindung (terhadap angin), panas matahari, hujan, tabrakan, dan lain-lain. Pemberi rasa nyaman dan sebagainya

Komponen-komponen. Demi terlaksananya masing-masing fungsi yang dapat menunjang usaha pencapaian tujuan, di dalam suatu sistem terdapat bagian yang melaksanakan masing-masing fungsi tersebut. Misalnya fungsi penggerak dalam sistem mobil dilaksanakan oleh mesin dan roda-roda, fungsi pengarah dilaksanakan oleh kemudi, fungsi pengaman dilaksanakan oleh rem, dan seterusnya.

Bagian suatu sistem yang melaksanakan suatu fungsi untuk menunjang usaha mencapai tujuan sistem biasa disebut komponen. Dengan demikian jelaslah bahwa sistem itu terdiri atas komponen-komponen dan masing-masing atas komponen mempunyai fungsi khusus.

Interaksi atau saling hubungan. Semua komponen dalam suatu sistem saling berhubungan satu sama lain secara sinergis saling pengaruh mempengaruhi dan saling membutuhkan. Misalnya, agar semua bagian-bagian tubuh manusia dapat memainkan peranannya masing-masing dengan baik, diperlukan koordinasi dari otak, sumsum tulang belakang dan urat-urat syaraf, untuk dapat melakukan koordinasi dengan baik semua alat-alat vital tubuh harus dalam keadaan baik dan berfungsi dengan baik.

Proses transformasi. Semua sistem mempunyai misi untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu. Untuk itu diperlukan suatu proses yang mengubah masukan (input) menjadi hasil (output). Proses bekerjanya sistem ini secara sederhana dapat dilukiskan sebagai berikut:



Untuk menjaga kelangsungan dan menjaga mutu prestasi, maka setiap sistem memerlukan terlaksananya fungsi kontrol yang mencakup setiap sistem memerlukan terlaksananya fungsi kontrol yang mencakup monitoring dan koreksi.

Fungsi monitoring yang terlaksananya dengan baik akan memungkinkan diketahuinya kenyataan apakah fungsi-fungsi yang akan dilaksanakan dapat dilaksanakan dengan baik dan memuaskan hasilnya. Selain itu fungsi monitoring yang terlaksana juga akan memungkinkan diketahuinya bahaya-bahaya yang mengancam sebelum bahaya tersebut menimpa dan membinasakan sistem yang bersangkutan.

Dalam analisis sistem pelaksanaan fungsi monitoring ini biasa disebut umpan balik (*feed back*) dan secara sistematis dapat dilukiskan sebagai berikut:

Hasil monitoring ini dijadikan dasar pertimbangan untuk melakukan perubahan penyempurnaan/ perbaikan-perbaikan atau penyesuaian pada berbagai komponen dan proses yang dilaksanakan agar masing-masing dapat berfungsi baik dan berprestasi tinggi.

Daerah batasan dan lingkungan: antara suatu sistem dengan interaksi kedua hal ini, sistem dan lingkungan, dapat dipisahkan dengan batasan imajiner.

B. Macam-macam Sistem

Jogiyanto. Dalam bukunya Analisis dan Disain mengemukakan klasifikasi sistem sebagai berikut:

- a. Sistem abstrak (*abstract sistem*) dan sistem fisik (*physical sistem*)

Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran-pemikiran atau ide-ide yang tidak nampak secara fisik. Contoh sistem teologia, yaitu sistem yang berupa pemikiran-pemikiran hubungan antara manusia dengan Tuhan. Sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik, misalnya sistem komputer, sistem akuntansi, sistem produksi, dan lain-lain.

- b. Sistem alamiah (*natural sistem*) dan sistem buatan manusia (*human made sistem*)

Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam tidak dibuat oleh manusia. Misalnya sistem putaran tata surya. Sistem buatan manusia adalah sistem yang dirancang oleh manusia. Sistem buatan manusia yang melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin disebut human machine sistem atau ada yang menyebut dengan man machine sistem. Sistem informasi merupakan contoh man machine sistem, karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.

- c. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertentu (*deterministic sistem*) dan sistem tak tentu (*probabilistic sistem*)

Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi antarbagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga keluaran dapat diramalkan. Contoh sistem komputer. Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karna mengandung unsur probabilitas.

- d. Sistem tertutup (*closed sistem*) dan sistem terbuka (*open sistem*).

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut campur tangan dari pihak di luarnya. Secara teoritis sistem ini ada, tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada adalah relatife closed. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar atau subsistem yang lainnya. Sistem yang baik harus

dirancang sedemikian rupa sehingga secara relative tertutup karena sistem tertutup akan bekerja secara otomatis dan terbuka hanya untuk pengaruh yang baik saja. Bekerjanya sistem mobil adalah tertutup tetapi sistem penggunaannya terbuka²¹.

Selanjutnya Abdul Gafur dalam bukunya *Disain Instruksional* mengemukakan macam-macam sistem ditinjau dari sifat-sifat suatu sistem.

Dilihat dari sifat-sifat sistem ini terdapat ada empat macam sistem, yakni:

a. Terbuka vs Kompleks

Sistem terbuka adalah sistem yang dapat menerima pengaruh dari luar, sedang sistem tertutup adalah sistem yang tidak dapat menerima informasi dari luar.

b. Sederhana VS Kompleks

Sistem sederhana adalah sistem yang memiliki sifat-sifat:

1. Secara relatif hanya terdiri atas beberapa komponen, misalnya amuba, sel-sel tubuh.
2. Hasil/produksinya mungkin sederhana, misalnya hasilnya sama untuk sepanjang waktu (contoh hasil cetakan bata).

Sistem kompleks adalah sistem yang memiliki sifat-sifat:

1. Terdiri atas banyak komponen yang saling berinteraksi, misalnya pabrik televisi.
2. Keseluruhan (totalitas) lebih daripada sekedar jumlah bagian-bagian
3. Bagian-bagian tidak bisa dipahami kalau berdiri

21 Jogiyanto. *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur*. Yogyakarta: Andi Offset. 1991.

terpisah satu sama lainnya.

4. Bagian-bagiannya saling berhubungan dan saling bergantung satu sama lain.
- c. Hidup vs Mati
Sistem yang hidup misalnya : sel manusia, tanaman
Sistem yang mati, misalnya : tata surya, komputer.
 - d. Susunan vertikal (hierarkhi)
Suatu sistem selalu berkait erat dengan sistem yang lain. Susunan hierarkhis terjadi bila sistem pada tingkat bawahan bergabung membentuk sistem yang lebih tinggi. Adapun tingkatannya adalah supra-sistem, sistem dan sub-sistem²².

C. Pendidikan Sebagai Sistem

Pendidikan menggunakan sistem input-output. Adapun komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komponen tujuan yang merupakan perumusan atau perubahan tingkah laku atau kualitas manusia yang diharapkan dari peserta didik setelah proses pendidikan berlangsung.
- b. Komponen peserta didik yang merupakan masukan kasar (*raw input*) untuk diproses atau dikembangkan potensinya agar supaya terjadi perubahan tingkah laku seperti yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan.
- c. Komponen pendidikan, materi, metode, alat pendidikan merupakan komponen masukan instrumental bagi terlaksananya proses/kegiatan pendidikan.
- d. Komponen lingkungan merupakan dalam sistem pendidikan yang berasal dari luar dapat mempengaruhi proses pendidikan, dan terdiri atas: (a) Keadaan rumah tangga, (b) keadaan sosial lingkungan, (c) keadaan

²² Abdul Gafur. *Desain Pembelajaran: Konsep, Model dan Aplikasinya dalam Pelaksanaan Perencanaan Pembelajaran*. Yogyakarta: Penerbit Ombak. 2012.

ekonomi lingkungan, (d) keadaan budaya lingkungan

Usaha untuk memahami pendidikan sebagai suatu sistem, berikut ini akan dipaparkan tentang komponen-komponen dalam sistem pendidikan. Berhubungan banyaknya komponen yang akan dibahas dibatasi beberapa komponen berikut:

1. Tujuan Pendidikan

Pendidikan adalah proses sadar tujuan dan tujuan menentukan kearah mana peserta didik akan dibawa. Banyak ahli pendidikan merumuskan mengklasifikasi tujuan pendidikan seperti berikut:

a. Tujuan Umum

Tujuan umum ialah tujuan pendidikan yang bersifat universal dan dirumuskan berdasar kepada hakikat manusia yaitu “Kedewasaan” dalam arti “pribadi yang integral baik segi individualitas, sosialitas dan moralitas, atau pribadi yang bertanggung jawab secara individual, sosial dan moral”

b. Pengkhususan Tujuan Umum

Pengkhususan tujuan umum yaitu tujuan pendidikan yang dirumuskan berdasarkan filsafat bangsa atau kebudayaan serta kepentingan bangsa atau atas dasar keyakinan tertentu, sehingga antara lain tercipta tujuan pendidikan nasional suatu bangsa.

c. Tujuan Tak Lengkap

Tujuan tak lengkap adalah tujuan yang berhubungan dengan suatu aspek kepribadian tertentu seperti halnya tujuan pendidikan agama, tujuan pendidikan, tujuan pendidikan moral, tujuan pendidikan jasmani, tujuan pendidikan intelektual dan sebagainya.

d. Tujuan Sementara

Tujuan sementara adalah tujuan pendidikan yang sementara dicapai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, seperti: “anak dibiasakan tidak kencing ditempat tidur agar ia tahu tentang kebersihan”, anak dibiasakan berdisiplin menempatkan barang-barangnya ditempat tertentu atau datang dan berangkat tepat waktunya, agar kelak berdisiplin dalam segala hal. Demikian pula tamat SD merupakan tujuan sementara untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

e. Tujuan Insidental

Tujuan Insidental adalah suatu tujuan yang terjadi secara kebetulan. Tujuan ini adalah tujuan pendidikan yang terjadi khusus pada situasi tertentu. Contoh: Di waktu orangtua melihat seorang anak mengganggu anak lain maka ia menasehati anak tersebut agar ia tidak mengganggu. Tujuan yang terkandung dalam nasihat tersebut adalah tujuan insidental.

f. Tujuan Intermedier.

Tujuan intermedier adalah tujuan yang merupakan alat untuk mencapai tujuan yang lebih lanjut, seperti halnya: menguasai bahasa Inggris agar dapat mempelajari berbagai ilmu pengetahuan yang ditulis dalam bahasa Inggris. Dengan demikian tujuan intermedier bisa dikatakan sebagai tujuan yang berfungsi sebagai alat.

Selanjutnya PH Phoenix mengajukan 6 tema pokok perumusan tujuan pendidikan, yaitu:

a. Pendidikan untuk penyesuaian diri dalam kehidupan.

Tujuan ini didasarkan pada pandangan bahwa kehidupan manusia seperti makhluk yang lain harus mampu menyesuaikan diri secara memuaskan dengan lingkungannya baik lingkungan alam maupun lingkungan sosial agar ia dapat menyelenggarakan hidupnya dengan baik.

- b. Pendidikan untuk mengembangkan dan memantapkan kemauan intelektual.

Tujuan ini menekankan pentingnya daya penalaran pada diri manusia. Penekanan tujuan pendidikan pada segi intelektual ini berkembang dari abad ke abad terutama dalam bidang kesusastraan dan kealaman.

- c. Pendidikan diarahkan untuk kematangan psikologis.

Pengikut aliran ini berpendapat bahwa pendidikan yang ditujukan untuk mengembangkan penalaran dan keterampilan saja akan mendorong manusia kearah penderitaan oleh karena itu pendidikan hendaknya diarahkan agar terjadinya keserasian dalam kejiwaan seseorang dan pendidikan yang ideal adalah pendidikan yang dapat memelihara kesehatan jiwa.

- d. Pendidikan untuk pembinaan watak.

Pendidikan hendaknya merupakan usaha untuk mewujudkan standar etika pada seseorang. Pandangan ini didasarkan bahwa masyarakat memiliki norma-norma tersebut.

- e. Pendidikan ditujukan agar suatu bangsa dapat mempertahankan kelangsungan kehidupannya. Tujuan ini didasarkan pada pandangan bahwa tidak adanya keamanan atau ketahanan terhadap serangan musuh. Dan untuk menjamin adanya ketahanan, dan ketahanan tersebut diperlukan orang-orang yang terlatih dengan baik dan ini merupakan tugas pendidikan.

- f. Pendidikan untuk kemerdekaan

- g. Kemerdekaan atau kebebasan adalah tujuan yang sifatnya langgeng dari kebudayaan manusia dan menjadi ukuran utama bagi kemajuan suatu bangsa dalam mengembangkan diri atau mengembangkan kebudayaan. Karena itu maka tugas pendidikan untuk

mengembangkan jiwa kemerdekaan bagi individu dan bangsa tersebut.

Di samping tujuan-tujuan seperti tersebut di atas, banyak ahli-ahli pendidikan yang mempunyai konsep tentang tujuan pendidikan seperti:

- a. John Dewey, menyatakan bahwa tujuan pendidikan ialah anak menjadi anggota masyarakat yang baik, yaitu anggota yang mempunyai kecakapan praktis dan dapat memecahkan problem sosial sehari-hari dengan baik.
- b. Frederich Frobel, menyatakan bahwa tujuan pendidikan ialah membentuk anak menjadi makhluk aktif dan kreatif.
- c. Ovide Decroly, menyatakan bahwa tujuan pendidikan ialah membentuk manusia yang berperasaan dan berusaha sosial.
- d. Ki Hajar Dewantara, menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah mendidik anak agar menjadi manusia yang sempurna hidupnya, yaitu kehidupan dan penghidupan manusia yang selaras dengan alamnya (kodratnya) dan masyarakat

Sesuai perkembangan yang terjadi saat ini dalam dunia pendidikan dikenal beberapa jenis tujuan, baik tujuan untuk jangka panjang (umum), tujuan antara dan tujuan yang secara hierarkhis dikenal jenjang tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Pendidikan Nasional

Tujuan pendidikan nasional adalah suatu tujuan pendidikan suatu bangsa dan bagi bangsa Indonesia tujuan ini tertera dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik

agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

b. Tujuan Institusional

Tujuan institusional adalah tujuan pendidikan dari suatu jenjang, jalur dan jenis pendidikan tertentu, seperti halnya jenjang pendidikan SD mempunyai tujuan pendidikan tersendiri yang berbeda dengan tujuan pendidikan di SMP dan berbeda dengan tujuan pendidikan di SMA, dan seterusnya.

c. Tujuan Kurikuler

Tujuan kurikuler adalah tujuan yang berhubungan dengan setiap bidang studi dalam arti rumusan tujuan kurikuler adalah rumusan tujuan yang diharapkan tercapai setelah siswa mempelajari bidang studi yang bersangkutan.

Contoh tujuan kurikuler untuk bidang studi IPA di SD berbunyi:

- a. Mengetahui, memahami dan mampu menggunakan konsep dasar IPA yang berguna (praktis)
- b. Mengetahui dan memahami hubungan timbal balik antara berbagai makhluk hidup dan benda mati dalam hubungannya dengan kehidupan manusia.
- c. Memiliki ketrampilan dengan menggunakan metode ilmiah untuk memecahkan masalah-masalah sederhana yang ditemuinya dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Memiliki sikap ilmiah
- e. Menghargai alam dan mengagungkan penciptanya.
- f. Menyadari pentingnya pengetahuan alam bagi

pembangunan nusa dan bangsa.

Contoh tujuan kurikuler untuk bidang studi Fisika di SMU:

- a. Siswa mampu melakukan percobaan dan bernalar untuk memahami pemantulan dan pembiasan cahaya serta menggunakan persamaan-persamaannya dan memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan optic.
- b. Siswa memahami konsep atau sambil mengembangkan kemampuan bernalar dan berdiskusi.
- c. Siswa memahami struktur inti dan aplikasinya sambil mengembangkan kemampuan berdiskusi dan bernalar.

d. Tujuan Pengajaran Umum

Tujuan pengajaran umum merupakan penjabaran dari tujuan kurikulum yang kalau ditinjau dari cakupan materinya merupakan suatu tujuan untuk tujuan suatu pokok bahasan tertentu. Dalam merumuskan tujuan pengajaran umum ditentukan beberapa kriteria, diantaranya:

Berorientasi pada siswa

Merupakan hasil belajar

Masih diperkenankan memakai kata non-operasional

e. Tujuan Pengajaran Khusus

Tujuan pengajaran khusus adalah tujuan yang terkecil yang merupakan tujuan yang diharapkan berkembang dan dirumuskan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Merupakan penjabaran tujuan pengajaran umum
- b. Merupakan indikator terpilih dari tujuan pengajaran umum

- c. Dirumuskan sebagai hasil belajar
- d. Memakai istilah-istilah/kata-kata operasional
- e. Spesifik.

Secara spesifik rumusan tujuan pengajaran pembelajaran khusus menurut A (*audience*, siswa) B (*Behaviour*, tingkah laku), C (*Degree*, tingkat dikehendaki).

Dalam merumuskan mengembangkan tujuan pengajaran umum atau khusus tersebut selain kriteria di atas diharapkan setiap perencanaan dalam mengembangkan tujuan tersebut mengarah (berorientasi) pada perkembangan yang bersifat komprehensif dalam arti memenuhi seluruh aspek pribadi anak didik. Dalam rangka pengembangan yang bersifat komprehensif ini Benyamin S Bloom mengklasifikasikan tujuan pendidikan atas tiga domein (kawasan) yaitu:

1. *Domein Kognitif*

Domein kognitif adalah tujuan pengajaran yang berhubungan dengan penalaran dibagi atas enam tingkat tujuan atau kemampuan, yakni:

- a. Pengetahuan, yaitu tujuan pengajaran yang berhubungan dengan kemampuan mengingat seperti mengingat fakta, simbol, prosedur, kriteria, teknik, prinsip, teori.
- b. Pemahaman, adalah tujuan yang berhubungan dengan kemampuan menterjemahkan, menginterpretasi, dan mengekstrapolasi suatu konsep
- c. Penerapan, adalah suatu tujuan yang berhubungan dengan kemampuan menggunakan rumus, prinsip, teori, prosedur dalam situasi dan konteks yang baru.

- d. Analisis, yaitu tujuan yang berhubungan dengan kemampuan menganalisa faktor dan menghubungkan faktor-faktor tersebut satu sama lain serta membentuk suatu organisasi.
- e. Sintesis, yaitu tujuan yang berhubungan dengan kemampuan menghimpun bagian kesatuan-kesatuan seperti merumuskan tema suatu rencana, melihat hubungan abstrak dari suatu informasi atau fakta atau kemampuan merumuskan suatu pola hubungan dari suatu informasi atau fakta.
- f. Evaluasi adalah tujuan yang berhubungan dengan kemampuan menilai sesuatu berdasarkan suatu kriteria/tujuan tertentu baik kriteria dari dalam maupun kriteria dari luar.

2. *Domein Afektif*

Domein afektif berhubungan dengan sikap, nilai, interes, apresiasi (penghargaan) dan penyesuaian perasaan sosial. Domein afektif ad 5 tingkatan dari yang sederhana sampai dengan yang kompleks, yaitu:

- a. Kemauan menerima
- b. Kemauan menanggapi
- c. Berkeyakinan
- d. Penerapan karya
- e. Ketekunan dan ketelitian

Kemauan menerima merupakan suatu keinginan untuk memperhatikan suatu gejala atau rangsangan tertentu seperti mau mendengar musik, membaca buku, mau bergaul dengan ras yang berbea dan sebagainya.

Kemauan menanggapi menunjuk kepada partisipasi aktif dalam kegiatan tertentu seperti ikut mengumpulkan

dana korban banjir mentaati peraturan, menyelesaikan tugas laboratorium, mau menolong orang lain dan sebagainya.

Berkeyakinan, berkenaan dengan kemauan menerima sistem nilai tertentu pada diri individu, seperti menunjukkan adanya kepercayaan pada suatu, bersikap ilmiah, adanya kesungguhan dalam berkarya, berdisiplin.

Penerapan karya atau pengorganisasian nilai berkenaan dengan penerimaan berbagai sistem nilai yang berbeda-beda dan diintegrasikan kepada nilai yang lebih tinggi, seperti menyadari antara hak dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan untuk menyelamatkan kehidupan keluarga, menerima kekurangan dan kelebihan diri sendiri.

Ketekunan dan ketelitian atau mewatak. Pada tingkat ini suatu sistem nilai sudah menyatu dengan pribadinya dalam arti semua tingkah lakunya diwarnai oleh keyakinan nilai tersebut seperti selalu bersikap obyektif, konsekuen terhadap perbuatannya, jujur bersedia berkorban dan sebagainya.

3. *Domein Psikomotor*

Domein psikomotor adalah domein yang mencakup tujuan atau kemampuan yang berhubungan dengan ketrampilan yang bersifat motorik.

- a. Adapun tingkatannya sebagai berikut:
- b. Persepsi
- c. Kesiapan untuk melakukan suatu tindakan (set)
- d. Respon terbimbing
- e. Mekanisme
- f. Reaksi kompleks
- g. Adaptasi
- h. Originasi

Pesepsi, berkenaan dengan penggunaan indra dalam melakukan kegiatan seperti melakukan pemegangan raket dengan benar, mencoba berat raket sebelum menggunakan, menyesuaikan cara memegang dengan besar kecilnya pegangan dan sebagainya. Kesiapan melakukan suatu kegiatan, berkenaan dengan kesiapan mental (kesiapan fisik) dan kesiapan emosi/perasaan (emosional set) untuk melakukan tindakan.

Respon terbimbing: berkenaan dengan tindakan melakukan peniruan mengulangi perbuatan seperti yang dicontohkan atau diperintahkan orang lain, melakukan coba-coba salah dan sebagainya.

Mekanisme, adalah tujuan atau kemampuan respon yang telah terlatih yang dengannya di mana seseorang melakukan secara tepat tanpa petunjuk lebih dahulu, dan gerakan yang dilakukan secara tepat tanpa petunjuk terlebih dahulu, dan gerakan yang dilakukan menunjuk pada adanya kemahiran.

Reaksi kompleks, berkenaan dengan kemampuan gerakan motorik yang bersifat memadukan berbagai keterampilan yang tidak dikuasai lewat mekanisme.

Adaptasi, adalah suatu kemahiran dalam melakukan sesuatu gerakan tersebut dimodifikasikan secara otomatis sesuai dengan kondisi, seperti seseorang yang meneliti pada rentangan tali dimana dia tidak jatuh karena dapat menyesuaikan lompatan berdasar gerakan dan tinggi bola waktu mau memukul bola yang tinggi dengan situasi angin tertentu.

Original, adalah keterampilan seseorang yang menunjuk pada penciptaan gerakan baru untuk menyesuaikan dengan situasi atau masalah tertentu. Keterampilan ini bertaraf tinggi seperti penciptaan pola tarian baru.

2. Isi atau Bahan Pendidikan

Yang dimaksud dengan isi pendidikan adalah bahan atau materi pendidikan merupakan materi pendidikan itu sendiri. Bila tujuan pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan maka materi pendidikan berupa ilmu pengetahuan, bila tujuan pendidikan adalah pembentukan sikap dan pemilikan nilai-nilai tertentu maka isi pendidikannya berupa nilai-nilai, pandangan hidup, peraturan yang berlaku dalam masyarakat. Bila tujuan pendidikan adalah meningkatkan keterampilan, maka isi pendidikan berupa keterampilan tertentu. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru bidang studi apapun harus dapat mengembangkan ketiga domein tersebut di atas.

Dalam lingkungan pendidikan di sekolah isi pendidikan telah dibakukan dalam kurikulum. Isi kurikulum tergantung pada tingkatan pengembangan kurikulum, misalnya kurikulum tingkat sekolah berupa mata pelajaran atau bidang studi yang akan diajarkan. Pada tingkat bidang studi tertentu isi kurikulum bisa berupa pokok-pokok bahasan dan sub pokok bahasan dari masing-masing bidang studi.

3. Metode Pendidikan

Metode adalah cara yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Banyak metode yang dapat dipakai dalam mendidik, dan setiap alat mempunyai karakteristik tersendiri, mempunyai kelebihan dan kelemahan sendiri-sendiri. Oleh karena itu setiap pendidik harus dapat memahami karakteristik ini, agar ia dapat memilih dan mempergunakan metode tersebut sehingga proses pendidikan bisa efektif dan efisien.

Kenyataan menunjukkan bahwa proses pendidikan ditandai oleh adanya interaksi edukatif. Interaksi edukatif adalah interaksi psikis antara pendidik dengan peserta didik yang didalamnya mengandung pesan, norma dengan harapan terjadi internalisasi nilai dari pendidik ke peserta didik. Dalam

interaksi psikis ini terjadi persatuan antar kedua belah pihak, sehingga seolah-olah tidak terjadi jarak antara kepribadian keduanya. Berdasarkan pada pola atau pendekatan yang ada dalam interaksi pendidikan ini, Soewarno membedakan metode pendidikan atas:

a. Metode Diktatorial

Metode dictatorial adalah suatu metode di mana interaksi antara peserta didik dan pendidik banyak didominasi oleh pendidik, dan pola interaksi yang terjadi bersifat searah yaitu dari pihak pendidik. Metode ini dapat digunakan bila terdidik masih banyak memerlukan bimbingan dan bantuan, tetapi bila terdidik sudah mulai dapat mandiri maka sikap dictator atau otoriter harus berangsur-angsur dikurangi.

b. Metode liberal

Metode ini lebih banyak memberi kebebasan kepada peserta sehingga kadar kegiatan lebih banyak pada siterdidik.

Metode ini sangat tepat dipakai siterdidik yang telah mempunyai sikap mandiri dan rasa tanggung jawab sehingga kebebasan yang diberikan kepadanya menjadi kondisi berkembangnya kreatifitas terdidik.

c. Metode Demokratis

Dalam penggunaan metode ini hubungan antara siterdidik dan pendidik bersifat interaktif (dua arah), dan memungkinkan adanya kerja sama antara keduanya. Dalam metode ini anak didik tidak hanya dipandang sebagai obyek didik tetapi juga sekaligus sebagai subyek didik.

d. Sentimentil dan Persuasif.

Metode ini seiring dengan istilah metode sentimental. Metode ini dilandasi bahwa pendidikan harus didasari

kasih sayang dan diwarnai oleh hubungan yang saling menghargai antara pendidik dan peserta didik²³.

Berkaitan dengan hal ini Ki Hajar Dewantara mengajukan beberapa semboyan:

Ing ngarso sung tulada, di depan pendidik menjadi contoh
Ing madya mangun karso, ditengah memberikan semangat
Tut wuri handayani, di belakang mewaspadai

4. Alat Pendidikan

Langeveld membedakan alat dan faktor pendidikan. Alat pendidikan adalah segala sesuatu baik berupa situasi, kondisi tindakan, atau barang yang secara sengaja diadakan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, sedang faktor pendidikan adalah segala sesuatu atau barang yang keberadaannya tidak dimaksudkan secara sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan namun faktor ini sangat berpengaruh terhadap perilaku peserta didik.

Alat pendidikan dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Alat pendidikan yang bersifat rokhaniah (*normative*)
- b. Alat pendidikan yang bersifat kebendaan.

Alat pendidikan yang bersifat normatif adalah alat pendidikan yang berkenaan dengan tindakan, ucapan atau reaksi, yang berfungsi preventif dan juga dapat berfungsi repressip (pencegahan dan reaksi terhadap perbuatan tertentu). Kedua jenis alat pendidikan ini dapat bersifat positif dan negatif.

Alat pendidikan / pengajaran tersebut dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Alat pendidikan individual seperti buku dan alat tulis menulis, dan alat yang bersifat klasikal seperti papan

23 Soewarno. *Pengantar Umum Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 1992.

tulis, pena dan sebagainya.

- b. Alat pendidikan yang memberi pengalaman langsung seperti : benda langsung, keadaan/kejadian nyata, dan alat pengajaran yang memberi pengalaman tidak langsung seperti gambar, model dan lain-lain.
- c. Alat pelajaran yang berupa bahan cetak seperti buku pelajaran, brosur dan alat pengajaran yang bersifat elektronik seperti TV, kaset, film, dan sebagainya.

Alat pendidikan dapat juga dibedakan antara.

- a. Yang dirancang
- b. Tidak dirancang

5. **Pembelajar (Pendidik)**

Pendidik sebagai manusia yang mendidik pada hakikatnya merupakan komponen instrumental yang bertanggung jawab penuh dalam proses pendidikan.

Proses pendidikan dapat terjadi dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

- a. Pendidik dalam lingkungan keluarga.

Pendidik dalam lingkungan keluarga adalah orang tua. Orang tua bertanggung jawab dalam lingkungan keluarga merupakan pendidik utama dan pertama. Dikatakan pendidik utama karena orang tua adalah penanggung jawab utama dari pendidikan anak-anaknya dalam lingkungan keluarga. Orang tua juga sering disebut sebagai pendidik pertama karena orang tua yang pertama-tama memberikan pendidikan kepada anak-anaknya.

Pendidikan dalam lingkungan keluarga bersifat informal, artinya pendidikan dilakukan dalam suasana dan lingkungan bebas, tidak terikat oleh waktu, tidak ada rencana, tetapi memberi makna yang sangat berharga

bagi pembentukan pribadi peserta didik selanjutnya.

b. Pendidik dalam Lingkungan Sekolah

Pendidik dalam lingkungan sekolah seperti guru, konselor dan administrator (pendidik karena jabatan)

c. Pendidik dalam Lingkungan Masyarakat

Yang berperan sebagai pendidik dalam masyarakat adalah tokoh-tokoh dalam masyarakat, baik pemimpin-pemimpin formal seperti lurah/kepala desa atau pejabat formal dalam lingkungan masyarakat tertentu dan pemimpin-pemimpin informal seperti: tokoh-tokoh agama, kepala suku atau anggota masyarakat yang disegani anggota masyarakat yang lain yang mempunyai kelebihan kepemimpinannya atau kepribadiannya.

6. Pebelajar (Terdidik/anak didik/peserta didik)

Terdidik atau subjek didik atau juga sama dengan peserta didik adalah individu yang dijadikan pusat kegiatan pendidikan agar ia dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Hakikat (sifat-sifat) si terdidik.

a. Peserta didik adalah pribadi yang sedang berkembang.

b. Peserta didik bertanggung jawab atas pendidikannya sendiri sesuai dengan wawancara pendidikan seumur hidup.

c. Peserta didik adalah pribadi yang memiliki potensi baik fisik maupun psikis yang berbeda-beda sehingga merupakan insan unik.

d. Peserta didik memerlukan Pembina individual dan perlakuan yang manusiawi

e. Peserta didik pada dasarnya merupakan insan yang aktif menghadapi lingkungannya.

7. **Lingkungan Pendidikan**

Pada prinsipnya lingkungan pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga macam yakni:

- a. Lingkungan keluarga
- b. Lingkungan sekolah
- c. Lingkungan masyarakat.



BAB III

MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Pendidikan Sebagai Aktivitas Manajemen.

Dari bab-bab sebelumnya dapat kita pahami bahwa untuk mewujudkan tujuan pendidikan perlu adanya sinergi dari komponen-komponen pendidikan yang ada, agar komponen-komponen pendidikan senergi, tidak lepas dari kegiatan manajemen.

Manajemen pada hakikatnya adalah fungsi untuk melakukan panataan semua kegiatan dalam pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai dalam batas-batas kebijakan yang telah ditentukan. Sebagai penyelenggara pendidikan manajemen pendidikan tidak menentukan kebijakan-kebijakan yang bersifat kelembagaan. Tetapi dalam hal ini manajemen tidak menentukan kebijakan sama sekali. Manajemen pendidikan juga mengambil kebijaksanaan tetapi hanya kebijakan-kebijakan operasional yang berkaitan dengan penyelenggaraan (pelaksanaan) manajemen.

Para ahli mengungkapkan manajemen pendidikan berdasarkan sudut pandang dan fokus yang berbeda sesuai konsep Teoritis yang melandasinya. Perbedaan ini tidak akan dibahas secara detail dan disajikan secara khas, karena tujuan penulisan materi ini akan membawa kearah memahami peran apa yang dilakukan manajemen dalam bidaang pendidikan.

Knezevich menyamakan arti manajemen pendidikan dengan administrasi pendidikan. Mengemukakan bahwa manajemen atau administrasi pendidikan sebagai...*a specialized set of organizational function whose primary purpose are to insure the efficient and effective delivery of relevant educational service as well as implementation of legislative policies through planning, decision making, and leadership behaviour, that keeps the organizationnt focused on predetermined objectives, provides for optimum allocation and most productive uses, stimulates and coordinated professional and ather personal to produce a choherent social ssystem and desirable organizational climare, and facilitates determination of essential changes to satisfy future and emerging needd of student and society*²⁴.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen pendidikan memiliki berbagai kegiatan yang sangat kompleks dan saling berhubungan.

Manajemen pendidikan juga merupakan sekumpulan fungsi untuk menjamin efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan, melalui perencanaan, pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan, penyiapan alokasi sumber daya, stimulus dan koordinasi personil, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, serta penentuan pengembangan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat di masa depan. Manajemen pendidikan merupakan rangkaian kegiatan bersama atau keseluruhan proses pengendalian usaha atas kerjasama sekelompok orang dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara berencana dan sistematis, yang diselenggarakan pada suatu lingkungan tertentu.

24 Stephan K. Knezevich. *Administration of Public Education*. New York: Harper & Row Publisher, Inc. 1984.

1. Fungsi Manajemen.

Manajemen pendidikan merupakan suatu sistem pengelolaan dan penataan sumber daya pendidikan, seperti tenaga kependidikan, peserta didik, masyarakat, kurikulum, dana (kuangan), sarana dan prasarana pendidikan, tata laksana dan lingkungan pendidikan. Komponen-komponen tersebut perlu dikelola dan ditata sebaik-baiknya agar tercipta keserasian hubungan antar faktor sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Untuk itu diperlukan keahlian tertentu yang biasa disebut fungsi-fungsi manajemen. Kalau kita berbicara tentang fungsi manajemen banyak versi yang muncul. Namun kalau kita simak lebih lanjut ada kesamaan arah. Intinya fungsi manajemen ada 4 (empat) yaitu : perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), pengawasan (controlling).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan salah satu langkah yang amat penting dalam proses mempersiapkan seperangkat keputusan mengenai tindakan yang akan dilakukan pada suatu kurun waktu tertentu dan mengenai cara melaksanakan-nya untuk mencapai tujuan organisasi.

Bertolak dari rumusan diatas maka perencanaan pada hakekatnya adalah suatu kegiatan yang mengahului pelaksanaan. Bila dikaji secara mendalam, perencanaan pada dasarnya merupakan jawaban terhadap 6 pertanyaan pokok, yaitu:

- a. Apa yang akan dikerjakan dalam satu kurun waktu tertentu;
- b. Siapa yang akan bertanggung jawab untuk melakukan apa dan kepada siapa ia mempertanggung jawabkan;
- c. Prosedur mekanisme, dan metode kerja yang bagaimana yang diberikan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan

secara terpadu;

- d. Bagaimanapun penjadwalan kegiatan agar jelas dan ditaati;
- e. Pada tempat yang bagaimana kegiatan-kegiatan itu dilakukan;
- f. Apakah alasan yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan mengapa berbagai kegiatan yang direncanakan itu memang perlu.

Aspek-aspek perencanaan di atas dikenal juga dengan 5-W dan 1-H (what, who, why, where, how).

Setiap organisasi termasuk sekolah mutlak perlu menyusun perencanaan. Karena kegunaan rencana yang telah tersusun dengan baik:

- a. Dapat memberikan petunjuk atau arah kepada pelaksanaan kegiatan pendidikan yang dilakukan.
- b. Dapat menjadi acuan untuk melakukan monitoring terhadap kemajuan dan pelaksanaan program.
- c. Dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan usaha yang dilakukan sekolah.
- d. Dapat dijadikan dasar untuk melakukan pengawasan, pengendalian bahkan juga penilaian.
- e. Dapat menjadi media pembaharuan atau inovasi.

Kita mengenal jenis-jenis perencanaan juga dapat dibedakan berdasarkan karakteristik tertentu yaitu:

- a. Menurut besarnya, perencanaan dibedakan atas perencanaan makro, perencanaan meso dan perencanaan mikro. Perencanaan makro bersifat nasional mencakup tujuan, kebijakan-kebijakan dan cara-cara mencapai tujuan pada tingkat nasional.

Perencanaan meso pada dasarnya adalah penjabaran dari perencanaan makro ke dalam program-program yang berdimensi lebih kecil, bersifat operasional

disesuaikan dengan keadaan daerah, unit-unit perantara atau departemen. Contohnya perencanaan yang disusun oleh Bappenda atau Disdikda, dan sebagainya.

Perencanaan mikro adalah perencanaan yang sangat operasional dan mencakup satu instansi, lembaga (instansi). Contoh, rencana tahunan sekolah atau perguruan tinggi.

Ditinjau dari ruang lingkup atau tebal telelaahnya, perencanaan dapat dibedakan atas perencanaan strategis, perencanaan manajemen, dan perencanaan operasional.

Perencanaan strategis dipergunakan untuk menentukan misi utama atau tujuan organisasi untuk menghadapi masalah dan kesempatan masa depan organisasi dilengkapi dengan pengelokasian sumber daya untuk mencapai tujuan itu.

Perencanaan manajemen ditunjukkan untuk mengarahkan jalannya pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Perencanaan operasional memusatkan perhatian kepada apa yang akan dikerjakan pada tingkat pelaksanaan dan memberikan petunjuk konkret tentang bagian bagaimana suatu program atau proyek harus dilakukan menurut aturan, prosedur dan ketentuan yang berlaku.

- b. *Ditinjau dari segi jangka waktu*, dapat dibedakan perencanaan jangka panjang menengah, dan perencanaan jangka pendek. Perencanaan jangka panjang meliputi cakupan kurun waktu 10-25 tahun. Perencanaan jangka pendek dibuat untuk dilaksanakan jабaran dari perencanaan jangka menengah dan jangka panjang.
- c. *Ditinjau dari besarnya onjek yang perencanaan* dapat dibedakan atas perencanaan perbaikan dan perencanaan perkembangan. Perencanaan perbaikan ditunjukkan untuk

memperbaiki system yang telah ada tanpa menambah atau mengurangi komponen itu sendiri dengan maksud agar produktifitas, efektifitas dan efisiensi system dapat ditingkatkan. Perencanaan pengembangan ditunjukkan untuk lebih meningkatkan keluaran sistem dengan menambah kemampuan baru, mengurangi kemampuan yang ada atau menciptakan subsistem yang baru.

Perencanaan menghasilkan suatu rencana berupa dokumen yang mengandung rumusan tujuan, masalah dan sumber, alternatif tindakan dan criteria keberhasilan. Suatu rencana umumnya belum siap untuk diimplementasikan. Agar rencana tidak menimbulkan kesulitan bagi para pelaksana, suatu rencana masih perlu dielaborasi sehingga menjadi lebih operasional. Kegiatan penjabaran rencana menjadi lebih operasional ini disebut “*Programming*” (memprogramkan), yang hasilnya disebut program. Dalam program harus terlihat dengan jelas paling sedikit lima hal, yaitu:

- a. Berbagi sasaran yang hendak dicapai;
- b. Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu;
- c. Besarnya biaya yang diperlukan beserta sumber-sumbernya;
- d. Jenis-jenis kegiatan operasional yang akan dilaksanakan;
- e. Tenaga kerja yang dibutuhkan baik ditinjau dari sudut kualifikasinya maupun ditinjau dari segi jumlahnya.

Agar suatu rencana dapat berfungsi sebagai pedoman kerja maka faktor-faktor berikut perlu mendapat perhatian dalam proses perencanaan yang sekaligus merupakan persyaratan dalam membuat rencana, yaitu:

- a. Suatu rencana harus memiliki tujuan jelas;
- b. Kegiatan serta urutan pelaksanaan kegiatan harus jelas;

- c. Hendaknya sederhana dalam isi dan bentuk, praktis dan dapat dilaksanakan;
- d. Tersedianya sumber-sumber yang dipergunakan dalam pelaksanaan rencana itu.

Perlu disadari bahwa perencanaan yang baik belum dapat menjamin keberhasilan suatu usaha meskipun sudah barang tentu mempunyai sumbangan berharga bagi keberhasilan suatu usaha. Suatu rencana yang baik harus diikuti oleh pelaksanaan yang terkontrol dan terarah.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi organik manajemen: dan merupakan keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta mutu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu mutu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Definisi tersebut diatas jelas menunjukka bahwa pengorganisasian merupakan langkah pertama kearah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya. Dengan demikian merupakan hal yang logis apabila pengorganisasian sebagai fungsi organik manajemen ditempatkan sebagai fungsi kedua mengikuti perencanaan.

Sebagai alat manajemen organisasi dapat ditinjau dari 2 sudut pandang, pertama: organisasi dapat dipandang sebagai “*Wadah*” dimana kegiatan-kegiatan manajemen dijalankan, kedua: organisasi dapat dipandang sebagai “*Proses*” analisis interaksi antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi itu:

1. Organisasi Sebagai Wadah

Sebagai wadah organisasi adalah tempat kegiatan-kegiatan administrasi dan menagemen dijalankan. Sebagai

wadah organisasi itu bersifat “*relatif statis*”. Memang setiap organisasi perlu memiliki suatu pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen. Tetapi meskipun demikian perkembangan, semakin kompleksnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, beronahnya tujuan, bergantinya pimpinan, beralihnya kegiatan, semuanya dapat merupakan faktor yang menurut adanya perubahan dalam struktur suatu organisasi. Dalam hal demikian, pola dasar organisasi itu perlu dibuat atas landasan yang kuat dan pemikiran yang matang karena perubahan struktur organisasi selalu mengakibatkan “*Interrupsi*” dalam pelaksanaan tugas. Penulis dengan sengaja mempergunakan istilah “*Relatif statis*” untuk menjelaskan organisasi sebagai wadah, karena tidak ada satu organisasi yang berkembang bertumbuh dan maju boleh berada dalam keadaan “*absolut statis*”.

2. Organisasi sebagai Proses.

Organisasi sebagai proses menyoroti interaksi antara orang-orang di dalam organisasi itu. Karenanya, organisasi sebagai proses, jauh lebih dinamis sifatnya dibandingkan dengan organisasi sebagai wadah. Organisasi sebagai proses membawa kita kepada pembahasan dua macam hubungan di dalam organisasi yaitu “*hubungan formal*” yang menimbulkan “*formal organization*”.

Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hirarki yang terdapat dalam organisasi. Hubungan formal ini biasanya tergambar dalam bagan organisasi, sesuai dengan dasar hukum yang telah ditentukan.

Hubungan informasi antara orang-orang di dalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi. Tidak pula terlihat dalam struktur organisasi. Juga tidak tergambar dalam bagan organisasi.

Dasar hubungan yang bersifat onformal itu ialah:

- a. Hubungan yang didasarkan pada personal relations;
- b. Kesamaan kepentingan para anggota organisasi;
- c. Kesamaan kepentingan dalam organisasi
- d. Kesamaan interres dalam kegiatan-kegiatan diluar organisasi seperti olah raga, koperasi, dan lain-lain.

3. Prinsip-prinsip Organisasi

Di muka telah dikatakan bahwa hasil pengorganisasian itu ialah terciptanya suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka usaha pencapaian tujuan yang telah ditentukan, menurut rencana yang telah ditetapkan. Jika demikian halnya sukses tidaknya administrasi dan manajemen dalam melaksanakan fungsi pengorganisasiannya dapat dinilai dari kemampuannya untuk menciptakan suatu organisasi yang baik. Yang dimaksud dengan organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang memiliki ciri-ciri (sifat-sifat) sebagai berikut:

- a. *Terdapat tujuan yang jelas.* Tanpa adanya tujuan yang jelas organisasi dapat diumpamakan dengan sebuah kapal yang tidak mempunyai perlabuhan tujuan bagi suatu kapal.
- b. *Tujuan organisasi harus difahami oleh setiap orang di dalam organisasi.* Apabila setiap orang di dalam organisasi ada beberapa hal yang mereka laksanakan:
 1. Mereka mengetahui apa yang diharapkan oleh organisasi dari mereka masing-masing;
 2. Mereka dapat memahami apa yang mereka dapat harapkan dari organisasi.
 3. Mereka dapat menilai apakah tujuan organisasi itu sinkron dengan tujuansinkron, mereka pribadi.

4. Jika belum sinkron, mereka dapat memutuskan apakah berusaha untuk mensinkronisasikan atau tidak, ataukah akan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. *Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi.* Jika pada anggota organisasi menilai tujuan yang hendak dicapai itu merupakan tujuan yang layak untuk dicapai, melalui mana tujuan mereka pribadi pun akan tercapai, maka mereka akan lebih mudah untuk digerakkan pengorbanan-pengorbanan tertentu, baik dalam arti waktu, tenaga, keahlian dan kemampuan yang maksimal.
 - d. *Adanya kesatuan aral (unity of direction).* Artinya bahwa semua kegiatan, semua sumber, semua pemikiran, keahlian, waktu dan kemampuan ditunjukkan hanya kepada satu arah, yaitu pencapaian tujuan dengan cara yang seefektif-efektifnya.
 - e. *Adanya kesatuan perintah (unity of command)* hakiki prinsip ini ialah bahwa setiap orang bawahan hanya mempunyai seorang atasan langsung kepada siapa ia memberikan laporan dan pertanggung jawaban dan dari siapa ia menerima perintah, instruksi, bimbingan dan pedoman kerja.
 - f. *Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang.* Prinsip ini sangat penting karena wewenang yang lebih besar dari tanggung jawab sering memudahkan penyalahgunaan wewenang tersebut yang akibatnya akan merugikan organisasi. Sebaliknya apabila tanggung jawab yang lebih besar akan timbul kemacetan-kemacetan, karena seorang tidak akan merasa “aman” untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu sebab ragu-ragu apakah tindakan itu masih dalam batas wewenang-wewenang ialah “hak seseorang menyuruh

atau melarang orang lain bertindak, menyuruh atau melarang orang lain menggunakan sesuatu sumber dan/alat”. Yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah “kewajiban untuk melakukan tugas serta menggunakan alat yang telah dipercayakan kepada seseorang”.

g. *Adanya pambagian tugas (distribution of work)*. Organisasi dalam arti filosofis adalah manifejstasi kemampuan manusia untuk bekerja secara kooperaktif. Karenanya, tugas-tugas yang dapat di dalam organisasi harus “*dibagi-bagi*”. Sesuai dengan kemampuan keahlian dan bakat orang-orang di dalam organisasi. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa biasanya di dalam suatu organisasi terdapat dua kelompok manusia, yakni:

1. Kelompok manusia yang mempunyai kapasitas yang tinggi, daya kreasi yang besar serta daya prakarsa yang tinggi pula. Kepada mereka inilah diberikan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dan mereka inilah yang dikembangkan karena mempunyai potensi yang belum tergalai.
2. Kelompok manusia yang tidak terlalu senang menerima tanggung jawab, yang kurang daya krasinya serta yang inisitatifnya rendah. Pada mulanya kepada orang-orang yang demikian tidak mungkin diberi tanggung jawab apalagi wewenang yang besar, pendidikan dan latihan yang intensif, pimpinan perlu melihat dan mempelajari dalam segi-segi apa mereka ini masih dapat dikembangkan.

Implisit dalam prinsip ini termasuk pengertian bakat, kapasitas pimpinan di dalam organisasi harus mengetahui bakat, kapasitas dan potensi bawahannya agar dalam pengembangan mereka, menjadi lebih terah, dan efektif.

Prinsip ini menjadi sangat penting seperti diketahui organisasi modern, yang dipengaruhi oleh perkembangan mereka dan teknologi, memerlukan sebanyak spsialis.

- a. Struktur organisasi harus disusun sesederhana-sederhananya sederhana mungkin di sini berarti sesuai dengan kebutuhan dan koordinasi, pengawasan dan pengendalian.
- b. *Pola dasar organisasi harus relatif permanen.* Meskipun struktur organisasi dapat dan memang harus dirobah-robah sesuai dengan tuntutan perkembangan, kemajuan/kemunduran, sifat tugas yang lain, karena tujuan terpaksa dirobah atau oleh faktor-faktor lain, fleksibilitas dalam penyesuaian itu harus jangan bersifat prinsipil. Oleh karenanya pola dasar struktur organisasi perlu dibuat sedemikian rupa sehingga tidak perlu dirobah-robah.
- c. *Adanya jaminan jabatan (security of tenure).* Hal ini berarti bahwa kelompok pimpinan tidak boleh memerlukan bawahannya dengan semena-mena, misalnya dalam bentuk pemecatan tanpa alasan yang kuat.
- d. *Balas jasa yang diberikan kepada setiap orang harus setimpal dengan jasa yang diberikan.* Setimpal di sini berarti sesuai dengan sifat jasa yang diberikan. Tetapi juga berarti bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan harus dapat menjamin tingkat hidup yang normal berlaku bagi masyarakat di mana karyawan itu hidup.
- e. Penempatan orang yang sesuai dengan keahliannya (*The right man on the right place*). Kiranya prinsip ini tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut.

4. **Bentuk-bentuk Organisasi**

Karena organisasi adalah hal yang dinamis, yang

menyesuaikan kedinamisannya dengan kedinamisan masyarakat maka sekarang ini bentuk ini mempunyai kekuatan/kebaikan dan kelemahan/keburukannya sendiri-sendiri. Keempat organisasi itu ialah:

- a. Organisasi Lini (*line organization*).
- b. Organisasi Lini dan Staf (*line and Staff Organization*).
- c. Organisasi Fungsional (*functional Organization*).
- d. Organisasi tipe Panitia (*Committee Type of Organization*).

a. Organisasi Lini

Bentuk ini memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Organisasinya kecil,
- b. Jumlah karyawan masih sedikit,
- c. Pemilik biasanya menjadi pimpinan tertinggi di dalam organisasi,
- d. Hubungan kerja antar pimpinan dan para bawahan pada umumnya masih bersifat langsung (*face to face relationship*),
- e. Tingkat spesialisasi masih kenal satu sama lain,
- f. Semua anggota organisasi masih sederhana,
- g. Tujuan yang hendak dicapai masih sederhana,
- h. Alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan masih sederhana.
- i. Struktur organisasi masih sederhana,
- j. Produksi yang dihasilkan belum beranekaragam (*diversified*).

Karena sifat organisasi lini yang masih serba kecil dan sederhana itu, maka ada beberapa kebaikan bentuk ini, meskipun ada pula beberapa keburukannya.

Kebaikan Bentuk organisasi lini sebagai berikut:

- a. Proses pengambilan keputusan dapat berjalan dengan cepat karena jumlah orang yang perlu diajak berkonsultasi masih sedikit:
- b. Rasa solidaritas para anggota organisasi pada umumnya masih besar karena masih saling kenal-mengenal.
- c. Disiplin biasanya masih tinggi.

Ada beberapa **keburukan** bentuk organisasi lini ialah:

1. Tujuan organisasi sama, atau paling sedikit didasarkan atas tujuan pribadi pimpinan tertinggi dalam organisasi;
2. Kecenderungan bagi pimpinan organisasi untuk bertindak diktatoris/otokratis cukup besar karena organisasi dipandang sebagai milik pribadi dan oleh karenanya kemauannya yang secara tepat yang harus dituruti.
3. Seluruh organisasi terlalu bergantung pada seseorang sehingga kalau seseorang itu tidak mampu melaksanakan tugasnya, maka seluruh organisasi itu terancam oleh ketidak-langsung kehidupannya.
4. Kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan spesialisasi sangat terbatas.

Kiranya tidak terlalu sukar untuk mengembangkan spesialisasi ini sudah kurang sesuai untuk zaman sekarang ini yang dicirikan oleh kompleksitas, besar organisasi dan banyaknya spesialisasi.

b. Organisasi Lini dan Staf.

Organisasi lini dan staf mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Organisasinya besar dan kompleks.
- b. Jumlah karyawannya banyak.
- c. Hubungan kerja yang bersifat langsung (*face-to face*) tidak mungkin lagi bagi seluruh anggota organisasi.
- d. Terdapat dua kelompok besar manusia di dalam organisasi yaitu:
 1. Sekelompok orang-orang yang melaksanakan tugas-tugas pokok, organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Orang-orang inilah yang disebut “*orang-orang lini*” (line personnel).
 2. Orang-orang yang sifat tugasnya menunjang tugas-tugas pokok, baik karenan keahliannya, dan bersifat menasehati, maupun yang memberikan jasa-jasa kepada unit-unit operasional dalam bentuk auxiliary services, seperti kegiatan di bading kepegawai, keuangan, ketata-usahaan, umum, arsip dan ekspsedisi, kendaraan, peralatan dan perlengkapan kantor, dan lain sebagainya. Orang-orang inilah yang bias disebut orang-orang staf (staff personnel) yang melaksanakan fungsi-fungsi staf (staff functions). Orang-orang staf ini digolongkan kepada dua golongan besar, yaitu: (1) para penasehat (advisiors) dan (2) ausiliary personnal.
- a. Spesialisasi yang beranekaragam diperlukan dan dipergunakan secara maksimal.

Bentuk organisasi ini pada mulanya dikembangkan di Eropa dan dipelopori oleh golongan militer. Sebagaiman diketahui golongan militer dan organisasi militer, dibagi

menjadi dua golongan yaitu:

1. Pasukan tempur yang dirikim ke garis depan untuk bertempur,
2. Orang-orang staf yang menyediakan tenaga, keuangan, material, perbekalan, dan kebutuhan penunjang lainnya.

Kelebihan/keutamaan

Adapun Kelebihan/keutamaan bentuk organisasi ini dan sifat-ini ialah:

1. Ada pembagian tugas yang jelas antara orang-orang yang melaksanakan tugas-tugas pokok dan tugas-tugas penunjang.
2. Bakat yang berbeda-beda daripada para anggota organisasi dapat dikembangkan menjadi suatu spesialisasi.
3. Koordinasi mudah dijalankan dalam setiap kelompok dari kedua golongan karyawan itu :
4. Disiplin serta moral biasanya tinggi tugas yang dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan bakat, keahlian, pendidikan dan pengalamannya.
5. Penerapan prinsip "*the right man on the right place*" lebih mudah dijalankan.
6. Bentuk organisasi ini dapat dipergunakan oleh setiap organisasi yang bagaimana besarnya, apapun tujuannya, dan betapa komplekspun struktur organisasinya.

Kelemahan-kelemahan/Kekurangan.

Meskipun banyak kelebihan/keutamaan bentuk ini tidak terlepas pula dari Kelemahan-kelemahan/Kekurangan tertentu, seperti:

1. Bagi para pelaksana tingkat organisasi tidak selalu jelas yang mana nasehat, artinya, orang-orang lini diharapkan kepada dua macam “atasan”. Pertama, atasan yang telah ditentukan dalam “*line of command*” yang mempunyai hak memerintah (*line authority*). Kedua pada pelaksana operasional itu diharapkan pula kepada keahlian dan wewenang fungsional (*functional authority*).
2. Perintah dari hirarki lini tidak selalu seirama dengan nasehat dari hirarki staf, karena belum tentu kedua macam hirarki ini memandang suatu hal dari kecamata yang sama. Meskipun demikian kiranya untuk zaman modern sekarang ini bentuk *line and staff* inilah yang dipandang terbaik, karena paling dapat memenuhi kebutuhan.

c. Organisasi fungsional (*functional Organization*).

Organisasi fungsional adalah organisasi yang di dalamnya tidak terlalu menekankan pada hirarki struktural, akan tetapi lebih banyak didasarkan kepada sifat dan macam fungsi yang perlu dijalankan.

Sesungguhnya bentuk ini tidak pernah mencapai tingkat popularitas yang tinggi, meskipun umum dipergunakan oleh organisasi-organisasi tertentu seperti tokoh serba ada, lain-lain.

Kelebihan/Keutamaan.

Adapun Kelebihan/Keutamaan bentuk ini ialah:

- a. Spesialisasi para karyawan dipergunakan semaksimal-maksimalnya;
- b. Solidaritas antara orang-orang yang menjalankan fungsi yang sama pada umumnya tinggi.
- c. Moral serta disiplin orang-orang dalam satu fungsi

yang sama pada umumnya tinggi;

- d. Koordinasi antara orang-orang dalam satu fungsi dijadikan.

Kelemahan-kelemahan/ Kekurangan.

Bentuk ini mempunyai Kelemahan-kelemahan/ Kekurangan tertentu, seperti:

1. Orang terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang kegiatan tertentu, sehingga sukar untuk mengadakan *tour of duty* dan *tour of area* tanpa melalui pendidikan yang intensif terlebih dahulu:
2. Orang-orang yang bergerak dalam satu bidang fungsi tertentu terlalu mementingkan fungsinya saja, sehingga koordinasi yang bersifat menyeluruh sukar untuk dijalankan.

d. Organisasi Tipe Panitia

Bentuk organisasi ini adalah bentuk dimana pimpinan dan para palaksana dibentuk dalam kelompok-kelompok yang bersifat panitia. Artinya pada tingkat pimpinan, keseluruhan unsure pimpinan menjadi panitian dan para palaksana dibagikan dalam kelompok-kelompok yang bersifat *taks force*.

Bentuk inipun tidak pernah populer, ciri-cirinya sebagai berikut:

1. Tugas kepemimpinan dilaksanakan secara kolektif oleh sekelompok orang.
2. Semua anggota pimpinan mempunyai hak, wewenang dan tanggung jawab yang sama.
3. Para pelaksana dikelompokkan menurut tugas-tugas yang harus dilakukan, dalam bentuk *taks force*.

Kelebihan/Keutamaan:

1. Keputusan yang diambil pada umumnya tepat karena selalu dibicarakan secara kolektif terlebih dahulu.
2. Kemungkinan bagi seseorang untuk bertindak diktatoris sangat kecil.
3. Usaha yang kooperatif di kalangan bawahan lebih mudah dibina.

Kelemahan-kelemahan/Kekurangan.

1. Proses pengambilan keputusan biasanya berjalan sangat lambat karena segala sesuatunya harus dibicarakan terlebih dahulu.
2. Dalam hal timbulnya kemacetan, tidak ada satu orangpun dapat diminta pertanggung jawaban lebih daripada yang lain.
3. Para pelaksana sering bingung karena perintah tidak datang dari satu orang, akan tetapi dari beberapa orang.
4. Daya kreasi pelaksana organisasi tidak dapat menonjol karena semua pelaksana didasarkan kepada kolektifitas.

Melihat keempat bentuk organisasi ini, setelah menganalisa kebaikan-kebaikan dan keburukan-keburukannya, kiranya dapat disimpulkan bahwa bentuk yang paling sesuai untuk zaman modern ini adalah bentuk "*line and Staff*".

c. Actuating (penggerakkan)

Prinsip ini merupakan upaya menajer untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang menyebabkan bawahan tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya secara bersama-

sama serta mengembangkan segenap pikiran dan tenaganya dengan mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan *actuating* atau *pengerakkan* erat kaitannya dengan melaksanakan pekerjaan yang banyak berhubungan dengan sumber daya manusia. Dalam aplikasinya, seorang manajer dituntut mampu membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong kegairahan kerja bawahan melalui motivasi yang dimiliki oleh masing-masing bawahan. Di sini jelas bahwa seorang manajer harus mampu memotivasi bawahan, dan motivasi itu sendiri bersumber dari kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pada akhirnya sangat mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini dapat berwujud menolak atau mendukung kegiatan kepemimpinan manajer. Manajerlah yang bertugas merencanakan motivasi untuk mendukung kegiatan organisasi dengan tidak merasa terpaksa. Ketidakterpaksa ini perlu ditekankan dengan asumsi bahwa bila seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan senang hati dan tidak dalam kondisi tertekan akan sangat berpengaruh pada tingkat produktivitasnya. Singkatnya dapat dikatakan bahwa situasi yang menyenangkan dan motivasi tinggi signifikan dengan tingkat produktivitas.

Dari alur pemikiran di atas seorang manajer dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong kegairahan kerja bawahan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi bawahan. Beberapa teori yang telah dikembangkan mengenai motivasi adalah

1. *Teori X dan Y*

Teori ini dikembangkan oleh Douglass McGregor. Teori X banyak diilhami teori-teori klasik manajemen yang bersifat sangat *structural*. Manusia dianggap malas dan tidak memiliki inisiatif, maka untuk dapat menghasilkan sesuatu manusia ini harus disuruh. Sedangkan teori Y konsepnya merupakan kebalikan dari teori X, bahwa manusia memiliki keinginan

dan kebutuhan untuk berprestasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut²⁵:

Teori X	Teori Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanyakan orang tidak suka bekerja. 2. Kebanyakan orang tidak berasumsi, tidak mempunyai tanggung jawab dan lebih suka diberi pengarahan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dan bermain adalah kodrat manusia 2. Self control diarahkan untuk mencapai tujuan.
<ol style="list-style-type: none"> 3. Kebanyakan orang tidak mempunyai kemampuan dalam memecahkan masalah secara kreatif. 4. Motivasi manusia terletak pada tingkat fisiologik dan rasa aman. 5. Kebanyakan orang harus dikontrol ketak dan seringkali harus dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kemampuan untuk memecahkan masalah secara kreatif terdistribusikan secara luas pada kebanyakan orang. 4. Selain pada tingkat fisiologik dan rasa aman, motivasi juga terdapat pada tingkat social, harga diri dan aktualisasi diri. 5. Kebanyakan orang adalah kreatif dan self directed dalam pekerjaan jika cara memberi motivasi tepat.

²⁵ Douglass Mc Gregor. *Leadership and Motivation: Essays*. Cambridge, Massachusetts: The M.I.T Press. 1966.

2. Teori Ekspektasi.

Teori ini dikembangkan oleh Kurt Lewin dan diteruskan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom intensitas motif seseorang untuk melakukan sesuatu adalah fungsi instrument dan valensi dari setiap hari yang mungkin dapat dicapai terhadap ekspektasi kegunaan perbuatannya itu. Pendapat vroom dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = E (\sum I.V)$$

M = Motivasi

E = Harapan sukses menyelesaikan pekerjaan

I = Instruktur, keyakinan seseorang mampu melaksanakan pekerjaan itu.

V = Valensi, tingkat terteriknya seseorang untuk mendapatkan hadiah setelah pekerjaan itu selesai²⁶.

3. Teori Prestasi

Teori ini berasal dari McClelland, Atkinson dkk. Menurut teori ini pada dasarnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga macam kebutuhan yaitu kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) atau lebih dikenal dengan singkatan n-Ach²⁷. Dalam konsep n-Ach, Clelland mengemukakan bahwa teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berubah keras memenuhi kebutuhan itu. Misalnya, apabila orang mempunyai n-Ach yang tinggi maka kebutuhan ini akan mendorong orang untuk menerapkan

26 Lewin Kurt. *Force Field Theory in Social Science*. New York: Harper & Row. 1951.

27 McClelland, D.C., J.W. Atkinson., R.A. Clark., & E.L. Lowell. *The Achievement Motive*. Princeton . NJ: Van Nostrand. 1961.

tujuan tantangan, bekerja keras untuk mencapai tujuan itu, dengan menggunakan ketrampilan yang diperlukan untuk mencapainya.

Satu ciri penting dari n-Ach adalah bahwa kebutuhan dapat dipelajari Clelland menyebut beberapa contoh dimana dengan n-Ach yang mulanya rendah, mendapat pelatihan atau pengalaman yang menaikkan n-Ach. Motivasi dapat diajarkan dalam lingkungan organisasi pendidikan.

4. Teori Dua Faktor (Motivator Hygiene Theory)

Teori ini berasal dari Herzberg dan dikenal dengan teori dua faktor Herzberg atau sering disebut teori motivasi kesehatan²⁸. Herzberg berasumsi bahwa ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam memotivasi individu yaitu faktor pemuas (motivasi) dan faktor lingkungan (kesehatan). Faktor pemuas meliputi prestasi, pengakuan atas hasil kerja, pekerjaan yang menarik, tanggung jawab, perasaan maju dan berkembang. Faktor lingkungan meliputi kebijakan dan administrasi organisasi, supervisi kondisi kerja, hubungan antar manusia, uang status dan rasa aman. Untuk dapat meningkatkan faktor pemuas perlu diperhatikan faktor lingkungan faktor pemuas lingkungan ini penting karena merupakan syarat dapat timbulnya motivasi pada individu.

Sekali lagi perlu ditekankan disini bahwa yang menjadi motivasi adalah prestasi kerja pengakuan akan hasil kerja, pekerjaan yang menarik, tanggung jawab dan perasaan maju dan berkembang.

d. Pengawasan (*Cotrolling*)

Sebagaimana halnya dengan fungsi-fungsi perencanaan pengorganisasian dan penggerakan, pengawasan pun merupakan salah satu fungsi organic administrasi. Pada

²⁸ Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. *The Motivation to Work*. Willey International. 1969.

dasarnya pengawasan berarti pengamatan pengukuran suatu kegiatan operasional, dan perbandingan hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksanakan sesuai dengan kebijakan, strategi, rencana dan program kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Dari segi prosesnya, apabila suatu rencana atau program kerja sedang melandaskan, pengawasan diperlukan untuk mengukur kemajuan yang telah tercapai, untuk melihat apakah terjadi penyimpangan apabila diperlukan. Dengan perkataan lain, pengawasan berusaha mencegah terjadinya penyimpangan arah dari yang telah ditetapkan semula.

Tujuan utama pengawasan adalah untuk:

- a. Lebih menjamin bahwa kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan terselenggara sesuai dengan yang dimaksudkan.
- b. Lebih menjamin agar anggaran, sarana dan prasana kerja yang telah disediakan bagi terselenggarakan kegiatan operasional benar-benar telah dipergunakan secara mangkus dan sangkit dengan hasil yang optimal.
- c. Lebih menjamin bahwa standar mutu hasil pekerjaan terpenuhi semaksimal mungkin.
- d. Lebih menjamin bahwa prosedur kerja ditaati oleh semua pihak.

Jelaskan bahwa penyelenggaraan suatu usaha selalu memerlukan pengawasan. Melalui pengawasan diusahakan agartidakterjadi penyimpangan dari arah yang telah ditetapkan dan agar kegiatan-kegiatan operasional terselenggara sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan. Jika terjadi penyimpangan melalui pengawasan akan dapat dilakukan tindakan perbaikan. Jadi maksud pengawasan bukanlah untuk mencari kesalahan tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan kegiatan operasinal (pekerjaannya). Pengawasan

yang dilakukan dalam suatu lembaga dapat dibedakan atas pengawasan yang mencakup pengawasan fungsional, internal dan pengawasan fungsional eksternal.

Pengawasan melekat sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) intruksi Presiden No. 15 tahun 1983 adalah pengawasan yang dilakukan:

- a. Melalui pengisian struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas dan fungsi beserta uraiannya yang jelas pula.
- b. Melalui perincian kebijaksanaan pelaksanaan yang tuangkan secara bawahan yang menerima pelimpahan wewenang dari atasan.
- c. Melalui rencana kerja yang menggambarkan kegiatan yang harus dilaksanakan bentuk hubungan kerja antar kegiatan tersebut, dan hubungan antar berbagai kegiatan beserta sasaran yang harus dicapainya.
- d. Melalui prosedur kerja yang merupakan petunjuk pelaksanaan yang jelas dari atasan kepada bawahan.
- e. Melalui pencatatan hasil kerja serta pelaporannya yang merupakan alat bagi atasan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan bagi pengambilan keputusan serta penyusunan pertanggung jawaban baik mengenai pelaksanaan tugas maupun mengenai pengelolaan keuangan.
- f. Melalui pembinaan personil yang terus menerus agar para pelaksana menjadi usnure yang mampu melaksanakan dengan tugas yang menjadi bertetangan dengan maksud serta kepentingan tugasnya.

Pengawasan melekat ini dikenal juga sebagai pengawasan aatasan langsung yaitu pengawasan yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan unit kerja terhadap anak buahnya secara langsung.

Selain itu ada ada juga pengawasan fungsional, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang diadakan khusus untuk membantu pimpinan dalam menjalankan fungsi pengawasan di lingkungan organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam instruksi Presiden Nomor. 15 tahun 1983 disebutkan aparat pengawasan fungsional tersebut, yaitu:

- a. Badan Pemeriksan Keuangan Pembangunan (BPKP)
- b. Inspektoral Jenderal Departemen/Intansi Pemerintah lainnya.
- c. Inspektoral Wilayah Propensi.
- d. Inspektoral Wilayah Kabupaten/Kotamedya.

Manfaat Pengawasan adalah:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab personalia yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para personalia agar melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Memperbaiki kesahan dan penyimpangannya agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai rencana sehingga tidak mengalami pemborosan sumberdaya.

B. Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen Berbasis Sekolah atau MBS sebenarnya masih pada tahap sosialisasi dan mulai diterapkan pada tahun 2004. Penerapan konsep Manajemen Berbasis Sekolah sebenarnya merupakan konsekuensi logis dari perwujudan desentralisasi di bidang pendidikan di tingkat sekolah berupa otonomi luas dalam pengelolaan sumber daya yang ada. Pemberdayaan sekolah, selain

memenuhi tuntutan desentralisasi, juga ditunjukkan sebagai sarana peningkatan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan. Dalam pelaksanaannya MBS, sekolah wajib mengikut sertakan masyarakat dalam pengelolaannya dan pengelolaan sekolah dilakukan dalam kerangka kebijakan nasional.

1. Latar Belakang Otonomi Sekolah.

Sekolah adalah institusi yang memegang peranan kunci dalam menentukan kualitas pendidikan dan kepala sekolah merupakan pelaku sentral dalam memainkan peranan tersebut. Peningkatan kualitas sekolah memerlukan pengelola sekolah yang mampu:

- a. Menjabarkan bahwa sumberdaya yang ada guna menyediakan dukungan yang memadai bagi guru, bahan pengajaran cukup dan pemeliharaan fasilitas yang baik.
- b. Menarikan waktu yang cukup untuk pengelolaan dan pengorganisasian proses instruksional.
- c. Berkomunikasi secara teratur dengan staf, orang tua siswa dan masyarakat terkait.

Sejumlah penelitian di Indonesia mengungkapkan bahwa kepala sekolah negeri memiliki otonomi yang sangat terbatas dalam mengelola sumberdaya dan manajemen sekolah. Dalam aspek-aspek lain, kepala sekolah tidak dilengkapi dengan kemampuan kepemimpinan dan manajerial yang baik, karena selain hanya diberikan beberapa hari pelatihan, rekrutmen mereka secara ketat didasarkan pada urutan jejang kepangkatan. Selain itu juga terungkap bahwa kepala sekolah yang lemah akan gagal dalam mencari dukungan masyarakat, pada hal ini sangat penting dalam desentralisasi. Dengan demikian perlu diberikannya otonomi lebih besar kepada kepala sekolah, yang disertai manajemen sekolah yang bertanggung jawab. Otonomi yang lebih besar harus diberikan kepala sekolah dalam memanfaatkan sumber

daya dan pengembangan strategi-trategi berbasis sekolah sesuai dengan kondisi setempat. Tetapi otonomi yang lebih besar ini harus diikuti oleh pemilihan kepala sekolah yang baik, yang memiliki keterampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk mengelola sekolah bernuansa otonomi, pemberian penghargaan terhadap kepala sekolah yang baik dan mengganti mereka yang kurang, dan pengembangan ketrampilan manajemen kepala sekolah.

Sejumlah penelitian di luar negeri membuktikan bahwa otonomi sekolah dapat menyertakan masyarakat dalam melaksanakan keputusan-keputusan sekolah. Yang utama dari otonomi sekolah adalah meningkatkan manajemen sekolah untuk membebasakan pengalokasian sumberdaya dari kepentingan yang bersifat edukatif.

2. Pengertian Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

MBS merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan, yang ditandai adanya otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang tinggi, dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah dapat leluasan mengelola sumberdaya dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan agar mereka lebih memahami pendidikan, membantu serta mengontrol pengelolaan pendidikan. Sedangkan kebijakan nasional yang menjadi prioritas pemerintah harus pula dilakukan oleh sekolah. Dalam MBS, sekolah dituntut memiliki "*accountability*" baik kepada masyarakat maupun pemerintah.

MBS menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan lebih memadai bagi para siswa. Adanya otonomi dalam pengelolaan merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait, dan

meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Otonomi sekolah juga berperan dalam menampung consensus umum yang meyakini bahwa sedapat mungkin, keputusan seharusnya dibuat oleh mereka yang memiliki akses paling baik terhadap informasi setempat, mereka yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan, dan mereka yang terkena akibat-akibat dari kebijakan tersebut.

Pelaksanaannya di Indonesia, perlu ditekankan bahwa kita tidak harus meniru secara persis model-model MBS dari negara lain. Kemudian merumuskan dan menyusun model dengan mempertimbangkan berbagai kondisi setempat seperti sejarah, geografi, struktur masyarakat dan pengalaman sendiri di bidang pengelolaan pendidikan selama ini.

3. Tujuan MBS

MBS ditandai adanya otonomi sekolah dan partisipasi dan masyarakat yang tinggi tanpa mengabaikan kebijakan nasional tersebut ditunjukkan untuk meningkatkan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi dapat diperoleh antara lain melalui keeluasaan birokrasi. Sedangkan peningkatan mutu dapat diperoleh antara lain melalui partisipasi orang tua terhadap sekolah, fleksibilitas pengelolaan sekolah dan kelas, peningkatan profesionalisme guru dan kepala sekolah, berlakunya antara lain diperoleh melalui peningkatan partisipasi masyarakat yang memungkinkan pemerintah lebih berkonsentrasi, misalkan hanya pada "*kelompok kurang mampu*".

4. Manfaat

Dengan adanya otonomi dalam pengelolaan sumberdaya, sekolah dapat lebih meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga mereka dapat lebih berkonstrasi pada tugas kependidikannya. Keeluasaan dalam mengelola sumberdaya dan dalam menyertakan masyarakat untuk berpartisipasi, mendorong

profesionalisme kepala sekolah. Dengan diberikannya kesempatan kepala sekolah untuk menyusun kurikulum (kurikulum efektif), guru didorong untuk berinovasi dengan melakukan eksperimen-eksprimen di lingkungannya.

Dengan demikian, MBS mendorong profesionalisme guru dan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Melalui penyusun kurikulum efektif, rasa tanggap sekolah terhadap kebutuhan setempat dan menjamin bahwa layanan pendidikan memenuhi tuntutan murid dan masyarakat. Prestasi siswa dapat dimaksimalkan melalui partisipasi orang tua, misalnya orang tua dapat mengawasi langsung proses belajar anaknya.

MBS menjamin partisipasi staf, orang tua siswa dan masyarakat yang lebih luas dalam perumusan-perumusan keputusan tentang pendidikan dan melalui kesempatan berpartisipasi tersebut dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah. Adanya kontrol dari masyarakat dan monitoring dari pemerintah, pengelolaan sekolah dapat menjadi lebih “*accountable*”, transparan, demokratis dan menghapuskan monopoli dalam pengelolaan pendidikan.

5. Faktor-faktor yang Perlu Diperhatikan.

a. Kewajiban Sekolah

Sementara MBS menawarkan keleluasaan pengelolaan sekolah pelaksanaannya perlu disertai seperangkat kewajiban yang juga harus dipenuhi oleh sekolah. Pelaksanaan MBS akan disertai adanya monitoring dan tuntutan pertanggung jawaban (*accuntability*) yang relatif tinggi untuk menjamin bahwa sekolah selain memiliki otonomi juga mempunyai kewajiban melaksanakan kebijakan pemerintah dan memenuhi harapan masyarakat sekolah. Dengan demikian sekolah dituntut mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis, tanpa monopoli dan bertanggung jawab baik terhadap masyarakat maupun pemerintah.

b. Kebijakan dan Prioritas Pemerintah

Pemerintah sebagai penanggung jawab pendidikan berhak merumuskan kebijakan-kebijakan yang menjadi prioritas nasional terutama yang berkaitan dengan program peningkatan melek huruf dan angka (*literacy and numarecy*), efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Dalam hal-hal tersebut, sekolah tidak diperbolehkan untuk berjalan sendiri dengan mengabaikan kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah yang dipilih secara demokratis.

Agar prioritas-prioritas pemerintah dilaksanakan oleh sekolah dan agar semua aktivitas sekolah ditunjukkan untuk memberikan pelayanan kepada siswa supaya dapat belajar dengan baik, pemerintah perlu merumuskan seperangkat pedoman umum tentang pelaksanaan MBS. Pedoman-pedoman tersebut terutama ditunjukkan untuk menjamin bahwa hasil pendidikan (*student outcomes*) terevaluasi dengan baik, kebijakan-kebijakan pemerintah dilaksanakan secara efektif, sekolah dioperasikan dalam kerangka yang disetujui pemerintah, dan anggaran dibelanjakan sesuai dengan tujuan.

c. Perang Orang Tua dan Masyarakat

Peran masyarakat merupakan salah satu aspek terpenting dalam *school-based menagement*. MBS menyediakan kesempatan yang luas kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan sekolah. Melalui “dewan sekolah” (*scool council*), orangtua dan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan-keputusan di sekolah. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih memahami, mengawasi dan membantu sekolah dalam pengelolaan termasuk dalam kegiatan-kegiatan belajar mengajar. Besarnya peran masyarakat dalam pengelolaan sekolah tersebut, mungkin dapat menimbulkan racunnya kepentingan sekolah antara sekolah dan masyarakat. Untuk mencegah terjadinya konflik

kepentingan antara sekolah, orang tua dan masyarakat, pemerintah merumuskan batasan-batasan peranan masing-masing unsur.

d. Penanan Profesionalisme Manajerial

Manajemen berbasis sekolah menurut adanya perubahan-perubahan tingkah laku kepada sekolah, guru dan tenaga administrasi dalam mengoperasikan sekolah. Pelaksanaan MBS beroperasi meningkatkan gesekan peranan yang bersifat profesionalisme dan yang bersifat manajerial. Untuk memahami persyaratan pelaksanaan MBS, kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi harus mampu berfungsi sebagai manajerial. Profesional. Dalam hal ini kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi harus memiliki pengetahuan yang dalam tentang anak dan prinsip-prinsip pendidikan untuk menjamin bahwa segala keputusan penting yang dibuat oleh sekolah didasarkan atas pertimbangan pendidikan. Kepala sekolah khususnya, perlu mempelajari dengan teliti baik kebijakan dan prioritas-prioritas pemerintah maupun prioritas sekolah sendiri, pemahaman terhadap kedua jenis prioritas tersebut sangat penting, agar peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan, serta supervisi dan monitoring yang direncanakan sekolah betul-betul untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan kerangka kebijakan pemerintah dan tujuan sekolah.

e. Pengembangan Profesi

Untuk menuju pelaksanaan MBS, pemerintah harus menjamin bahwa semua unsur penting tenaga kependidikan (sumberdaya manusia) menerima pengembangan profesi yang perlukan untuk mengelola sekolah secara efektif. Oleh karena itu, agar sekolah dapat mengambil manfaat atau keuntungan-keuntungan yang ditawarkan MBS, perlu dikembangkan adanya. Pusat Pengembangan Profesi, yang berfungsi sebagai penyedia jasa pelatihan bagi tenaga kependidikan untuk MBS.

Selain itu, penting untuk dicatat bahwa sebaiknya sekolah dan masyarakat perlu dilibatkan dalam proses pelaksanaan MBS sendiri mungkin. Mereka tidak perlu hanya menggu melainkan melibatkan diri dalam diskusi-diskusi tentang MBS dan berinisiatif untuk menyelenggarakan pelatihan tentang aspek-aspek yang terkait dengan MBS>

6. Karakteristik MBS

MBS menyediakan layanan pendidikan yang koprehensif dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat sekolah setempat. Karena siswa biasanya datang dari berbagai latar belakang kesukaan dan tingkat sosial, salah satu perhatian sekolah harus ditunjukkan pada asas pemerataan (peluang yang sama untuk memperoleh kesempatan dalam bidang sosial, ekonomi, dan politik). Di lain pihak sekolah juga harus meningkatkan efisiensi, partisipasi, dan mutu, dan bertanggung jawab kepada masyarakat dan pemerintah. Agar sekolah dapat memetik keuntungan yang ditawarkan MBS secara maksimal, sekolah memerlukan sumberdaya manusia yang menggaji staf sesuai dengan fungsinya, serta prasarana yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar, juga dukungan masyarakat (orang tua) yang tinggi. Kualifikasi sekolah bervariasi dari sekolah yang sangat maju sampai sekolah yang sangat ketinggalan, sedangkan lokasi sekolah dari perkotaan sampai di daerah terpencil. Ciri-ciri MBS, antara lain sejauhmana sekolah mengoptimalkan kinerja organisasi, proses belajar mengajar, pengelolaan sumberdaya manusia dan pengelolaan sumberdaya dan administrasi, sebagaimana dapat tabel berikut:

Organisasi Sekolah	Proses belajar mengajar	Sumber Daya Manusia	Sumber Daya dan Administrasi
Menyediakan manajemen organisasi/ ke pemimpinan transnasional dalam mencapai tujuan sekolah	Memberdayakan kualitas belajar siswa	Memberdayak star dan menempatkan personil yang dapat melayani keperluan semua siswa	Mengidentifikasi sumberdaya yang diperlukan dan mengalokasikan sumber daya tersebut sesuai dengan kebutuhan.
Menyusun rencana sekolah dan merumuskan kebijakan untuk sekolahnya sendiri	Mengembangkan kurikulum yang cocok dan tanggap terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat sekolah.	Memilih staf yang memilih wawasan “school-based manajemen”	Mengelola dana sekolah
Mengelola kegiatan operasional sekolah	Menyelenggarakan pengajaran yang efektif	Menyediakan kegiatan untuk pengembangan profesi pada semua staf	Menyediakan dukungan administrasi

Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah

Demikian pula partisipasi orang, tua, dimana bervariasi dari orang tua yang partisipasinya tinggi sampai dengan orang tua yang kurang bahkan tidak berpartisipasi sama sekali. Agar MBS dapat terlaksana secara optimal, sebelum melaksanakan MBS sekolah terlebih dahulu perlu menempuh langkah-langkah berikut:

- a. Memposisikan sekolah pada *pengelompokkan sekolah* berdasarkan kemampuan manajemen ke dalam kelompok baik, sedang, dan kurang (lihat tabel berikut) di lokasi-lokasi maju, sedang, dan tertinggal.

Kemampuan Sekolah	Kepala Sekolah dan Guru	Partisipasi Masyarakat	Pendapatan Daerah & Orang Tua	Anggaran Sekolah
Sekolah dengan kemampuan manajemen tinggi	Kepala sekolah dan guru tinggi	Pertisipasi masyarakat tinggi	Pendapatan daerah dan orang tua tinggi	Anggaran sekolah di luar anggaran pemerintah besar
Sekolah dengan kemampuan sedang	Kepala sekolah dan guru berkopetensi sedang	Pertisipasi masyarakat rendah	Pendapatan daerah dan orang tua sedang	Anggaran sekolah di luar anggaran pemerintah sedang
Sekolah dengan kemampuan manajemen	Kepala Sekolah dan guru berkopetensi rendah	Pertisipasi masyarakat rendah	Pendapatan daerah dan orang tua rendah	Anggaran sekolah di luar anggaran pemerintah/tidak ada

- b. Melakukan penahapan jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.
- c. Menyusun daftar rencana sekolah yang berisi serangkaian kebijakan dan tindakan untuk dilaksanakan oleh sekolah dalam kurun waktu tertentu demi pencapaian tujuan

dan prioritas.

- d. Merumuskan nilai, visi, dan misi sebagai inti dari rencana sekolah. Nilai adalah prinsip-prinsip moral / standar norma yang diterima dan dianut dalam suatu organisasi. Visi adalah gambaran mental terhadap suatu masa depan organisasi yang diinginkan dan terdapat peluang mewujudkannya. Visi menjelaskan suatu gambaran realistis, terpercaya, masa depan yang menarik dan lebih baik. Misi adalah tujuan lembaga / organisasi yang dinyatakan dalam bentuk terbuka, merefleksikan kepada pemakai hasil.

Sebagai sebuah alternatif model sekolah, keberhasilan menerapkan manajemen berbasis sekolah tersebut sangat tergantung pada kemampuan kemauan pemerintah (*political will*) sebagai penanggung jawab pendidikan. Kalau kemauan politik pemerintah sudah ada, pelaksanaannya sangat bergantung pada bagaimana kesiapan pelaksana dan perumus kebijakan dapat memperkecil sisi lemah yang kemungkinan muncul dan dapat mengeksplorasi sisi kemanfaatan semaksimal mungkin.

Mengingat kompleksitas permasalahan dalam pendidikan terutama untuk sebuah negara sebesar dan bhineka Indonesia, pelaksanaan model ini memerlukan penahapan dan perencanaan yang matang. Perlu disadari bahwa model ini bukanlah suatu jawaban dari semua permasalahan pendidikan yang dihadapi, namun dapat memberi jawaban terhadap kebakuan dan kekuatan manajemen pendidikan yang ada selama ini. Dalam pelaksanaannya kelak, pasti ada benturan-benturan yang kurang dikehendaki, karena mengubah mental masyarakat yang telah sekian lama terpola tidaklah mudah. Tahap awal yang perlu diambil adalah mempelajari dan memahami model ini sebaik mungkin agar dapat mengikis kebingungan pada tahap implementasinya.

C. Manajemen peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)

Masih dalam kerangka MBS guna meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan dasar dan menengah secara terus-menerus dilakukan upaya perbaikan yang salah satunya dengan menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS).

1. Latar Belakang

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pengejaran, perbaikan serana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata.

Faktor **pertama**, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan *education production fuction* atau *input-ouput analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan output yang dikehendaki. Pendekatan ini berasumsi bahwa apabila input dipenuhi maka output (mutu) pendidikan secara otomatis terjadi. Dalam kenyataannya mutu pendidikan yang diharapkan tidak terjadi. Karena selama ini dalam menerangkan pendekatan *education production fuction* terlalu memusatkan pada input pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan.

Faktor **kedua**, penyelenggaraan pendidikan nasional

dilakukan secara birokratik-sentralistik, sehingga menepatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Dengan demikian sekolah kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Faktor **ketiga**, peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggara pendidikan sangat minim. Partispasi masyarakat selama ini pada umumnya masih banyak bersifat dukungan (*input*).

2. Pengertian

Secara umum MPMBS diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional. Dengan otonomi yang lebih besar, maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandiriannya, sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimikinya.

3. Tujuan

MPMBS bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan (otonomi) kepala sekolah dan mendorong sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif. Lebih rincinya tujuan MPBS adalah:

- a. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah mengelola dan memberdayakan

sumberdaya yang tersedia.

- b. Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
- c. Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat dan pemerintah melalui mutu sekolah.
- d. Meningkatkan kompetensi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.

4. Karakteristik MPMBS

Berbicara karakteristik MPMBS tidak dapat dipisahkan dengan karakteristik sekolah efektif. Jika MPTBS merupakan wadah/kerangkanya. Maka sekolah efektif merupakan isinya. MPMBS memuat secara inklusif elemen-elemen sekolah efektif, yang dikategorikan menjadi input proses dan output. Berikut ini secara ringkas kami uraikan input, proses dan output.

Output

Sekolah harus memiliki output yang diharapkan. Output sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya, output dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu berupa prestasiu akademik dan non akademik.

Proses

Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki sejumlah karakteristik proses, yaitu:

- a. Proses belajar-mengajar yang efektivitasnya tinggi.
- b. Dalam konteks ini penekanan pada pemberdayaan peserta didik. PBM yang efektif lebih menekankan pada belajar mengetahui (*learning to know*), belajar-belajar (*learning to do*), belajar hidup bersama (*learning to be*).
- c. Kepemimpinan sekolah yang kuat.

- d. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program yang telah dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Secara umum, kepala sekolah tangguh memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya sekolah, terutama SDMnya.
- e. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib.
- f. Pengelolaan personalia yang efektif.
- g. Sekolah mempunyai budaya mutu.
- h. Budaya mutu tertanam di semua warga sekolah sehingga setiap perilaku selalu didasari oleh profesionalisme.
- i. Sekolah memiliki *team work* yang kompak, cerdas dan dinamis.
- j. Sekolah memiliki kemandirian.
- k. Partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat.
- l. Sekolah memiliki transparansi manajemen.
- m. Sekolah memiliki kemauan untuk berubah.
- n. Sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara kontinyu.
- o. Sekolah responsive dan antisipatif terhadap kebutuhan.
- p. Komunikasi yang baik.
- q. Sekolah memiliki akuntabilitas. Akuntabilitas ini berupa prestasi yang dicapai dan dilaporkan kepada pemerintah, orang tua dan masyarakat.

Input Pendidikan

- a. Memiliki kebijakan, tujuan dan sasaran mutu yang jelas.
- b. Kebijakan, tujuan dan sasaran mutu ditentukan oleh kepala sekolah.

- c. Sumberdaya tersedia dan siap.
- d. Staf yang kompetensi dan berdedikasi tinggi.
- e. Memiliki harapan prestasi yang tinggi.
- f. Focus pada pelanggan dalam hal ini siswa.
- g. Input manajemen.

Input manajemen yang dimaksud meliputi tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksana rencana, ketentuan aturan main yang jelas bagi penutan warga sekolah.

5. Fungsi Desentralisasi Ke Sekolah

Sampai saat bergulir dapat ditentukan secara pasti karena otonomi pendidikan sedang bergulir dan sedang mencari formatnya, sehingga secara peraturan perundang-undangan belum memiliki tugas dan fungsi sekolah, untuk sementara waktu menggunakan fungsi-fungsi sekolah yang digunakan oleh Pemerintah pusat/kanwil/kandep. Adapun aspek-aspek yang dapat oleh sekolah dalam kerangka MPMBS meliputi:

- a. Perencanaan dan evaluasi program sekolah.
- b. Pengelolaan kurikulum
- c. Pengelolaan proses belajar-mengajar
- d. Pengelolaan ketenagaan
- e. Pengelolaan peralatan dan perlengkapan
- f. Pengelolaan keuangan
- g. Pelayanan siswa
- h. Humas
- i. Pengelolaan iklim sekolah

6. Tugas dan Fungsi Jajaran Birokrasi

Dalam konsep MPMBS sekolah merupakan unit utama kegiatan pendidikan, sedang birokrasi dan unsur-unsur lain

merupakan unit pelayanan pendukung. Berikut fungsi dan tugas masing-masing jajaran birokrasi Depdiknas dalam penyelenggaraan MPMBS.

a. Disektorat SLTP/Dikmenum mempunyai tugas dan fungsi menentukan kebijakan dan strategi pada tataran formulasi/penetaoan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan pada tingkat nasional:

1. Pada tataran formulasi dan penetapan kebijakan, mempunyai tugas dan fungsi memformulasikan dan penetapan kebijakan dan strategi pengelolaan MPMBS melalui penyusunan dan penerbitan buku “konsep dan pelaksanaan MPMBS” dan buku “Pedoman Rintisan MPMBS”.
2. Menetapkan standar MPMBS sebagai patokan yang berlaku secara nasional.
3. Pada tataran implementasi kebijakan, mempunyai tugas dan fungsi mensosialisasikan MPMBS ke seluruh dinas pendidikan propinsi dalam melaksanakan MPMBS.
4. Pada tataran evaluasi, monitor dan mengevaluasi penyelenggaraan MPMBS secara nasional.
5. Menerbitkan informasi secara berlaka.

b. *Dinas Pendidikan Propinsi.*

Dalam hal ini menjabarkan kebijakan dan strategi MPMBS yang telah digariskan oleh direktorat SLTP/ Dikmenum, antara lain:

1. Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan dan petunjuk teknis monitoring dan evaluasi berdasarkan pedoman yang ditetapkan pemerintah pusat.
2. Memberikan pelatihan pada para pengembang

MPMBS di tingkat Kabupaten.

3. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan MPMBS lintas kabupaten untuk menghindari penyimpangan dan menghindari kesenjangan mutu pendidikan lintas kabupaten.

c. *Dinas Pendidikan Kabupaten / Kota*

Mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan dalam pengelolaan satuan pendidikan di kabupaten/kota masing-masing yang menjalankan MPMBS. Lebih spesifiknya sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan pengelolaan atas seluruh satuan pendidikan negeri dan swasta di kabupaten/kota masing-masing berkaitan dengan pelaksanaan MPMBS.
2. Memberikan pelayanan pada sekolah dalam mengelola seluruh asset/sumberdaya pendidikan yang meliputi tenaga guru, prasarana dan sarana pendidikan, buku pelajaran, dana pendidikan, dll.
3. Melaksanakan pembinaan dan penurusan atas tenaga pendidik yang bertugas pada satuan pendidikan di kabupaten/kota berkaitan dengan pelaksanaan MPMBS.
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas tugas dan fungsi pokoknya sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam penyelenggaraan MPMBS.

d. *Sekolah*

Tugas dan fungsi utama sekolah adalah mengelola penyelenggaraan MPMBS di sekolah masing-masing. Rincinya sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana dan program pelaksanaan

MPMBS dengan melibatkan kelompok-kelompok kepentingan, antara lain: wakil sekolah, wakil orang tua siswa, wakil organisasi profesi, wakil pemerintah dan tokoh masyarakat.

- b. Mekoordinasikan dan menyetarakan segala sumberdaya yang ada di sekolah dan di luar sekolah untuk mencapai sasaran MPMBS yang ditetapkan.
- c. Melaksanakan MPMBS dan berpikir sistem.
- d. Melaksanakan pengawasan dan pembimbingan dalam melaksanakan MPMBS sehingga kejituan implementasi dapat dijamin untuk mencapai sasaran MPMBS.
- e. Pada akhir tahun ajaran melakukan evaluasi untuk menilai tingkat ketercapaian sasaran program MPMBS yang telah ditawarkan.
- f. Menyusun laporan penyelenggaraan MPMBS dan hasilnya disampaikan pihak-pihak terkait.
- g. Mempertanggung jawab hasil penyelenggaraan MPMBS kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah yaitu dinas pendidikan kabupaten/ kota, komite sekolah dan yayasan (bagi sekolah swasta).



BAB IV

SUPERVISI PENDIDIKAN

A. Arti dan Tujuan Supervisi

Setiap aktivitas, besar ataupun kecil, yang tercapainya tergantung kepada beberapa orang, diperlukan adanya koordinasi di dalam segala gerak langkah. Untuk mengkoordinasikan semua gerak langkah tersebut, pimpinan sekolah harus berusaha mengetahui keseluruhan situasi disekolahnya dalam segala bidang. Usaha pimpinan dan guru-guru untuk mengetahui situasi lingkungan sekolah dalam segala kegiatannya, disebut supervisi atau pengawasan sekolah.

Istilah supervisi ini awalnya belum begitu lazim dipergunakan dalam lingkungan persekolahan dan kepegawaian kita di Indonesia. Tetapi makin lama makin banyak dipergunakan orang. Namun demikian, mengenai arti fungsi dan tujuan yang tergantung di dalamnya, masih merupakan tanda tanya, apakah sudah benar-benar dipahami oleh yang mempergunakan istilah itu.

Marilah kita tinjau sejenak definisi-definisi yang dikemukakan oleh para sarjana:

- a. Kimbaal Wiles mengatakan bahwa supervisi adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar secara lebih baik. Selanjutnya dalam buku yang sama

- (1967) ia memandang supervisi meliputi segenap aktivitas yang dirancang untuk mengembangkan pengajaran pada semua tingkatan organisasi sekolah²⁹.
- b. Menurut Adams dan Dickey: supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. (*supervision is a planned program for the improvement of instruction*)³⁰.
 - c. Dalam *Dictionary of education*, Carter memberikan definisi sebagai berikut: supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk memperkembangkan tumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran³¹.
 - d. Menurut Saylor dan Alexander: Supervisi adalah suatu program *in service education* dan usaha memperkembangkan kelompok (*group*) secara bersama³².
 - e. Menurut Boardman: Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat

29 Willes Kimbal. *Supervision for Better Schools*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall. 1967.

30 Adam, H.F. & Dickey, F.G. *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book Company. 1979.

31 Carter V. Good. *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill Book Company. 1979.

32 Saylor, J. Galen & Alexander William M. *Planning Curriculum for Schools*. New York: Holt Rine Hart and Winston, Inc. 1974.

demokrasi modern³³.

- f. Menurut Mc. Nerney meninjau supervisi sebagai suatu proses penilaian. Ia mengatakan: Supervisi adalah prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran.
- g. Burton dan Bruckner: supervisi adalah suatu tehnik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak³⁴.

Berdasarkan pembahasan supervisi pendidikan di atas maka dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi pendidikan antara lain: (1) membantu guru-guru dalam mengembangkan proses belajar mengajar; (2) membantu guru-guru menterjemahkan kurikulum kedalam bahasa belajar mengajar; dan (3) membantu guru-guru mengembangkan staf sekolah. Secara umum tujuan supervisi pendidikan membantu guru melihat tujuan pendidikan, membimbing pengalaman belajar mengajar, menggunakan sumber belajar, menggunakan metode mengajar, memenuhi kebutuhan belajar murid, menilai kemajuan belajar murid, membina moral kerja, menyesuaikan diri dengan masyarakat, dan membina sekolah. Adapun tujuan supervisi pendidikan menurut Oliva adalah: (1) membantu guru dalam mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar; (2) membantu guru dalam menterjemahkan dan mengembangkan kurikulum dalam proses belajar mengajar; dan (3) membantu guru dalam mengembangkan staf sekolah³⁵.

33 Boardman, et.al. *Democratic Supervision in Scondary School* . Massachusetts: Houghton Mifflin Company. 1973

34 Burton, William H. & Brueckner, Leo J. *Supervision Democratic Leadership in The Improvement of Learning*. By. Burr. A.S. 1974.

35 Oliva, Peter F. *Developing and Development Curriculum*. New York: Harcourt Brace Javanovich Publisher. 1994.

Jadi dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan situasi dan proses belajar mengajar berada dalam rangka tujuan pendidikan nasional dengan membantu guru-guru untuk lebih memahami mutu, pertumbuhan, dan peranan sekolah untuk mencapai tujuan dimaksud. Secara umum tujuan supervisi dapat dirumuskan adalah untuk membantu guru meningkatkan kemampuan agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran. Supervisi pendidikan memiliki dua karakteristik yaitu: (1) bersifat terapan; dan (2) melibatkan aktivitas manusia dengan menempatkan keperluan yang unik pada *inquiri* dan pengembangan atau preskripsi bagi praktek supervisi.

B. Fungsi Supervisi

Huose mengatakan supervisi hanya sebagai satu fungsi yaitu fungsi manajemen, ialah pengarahan yang terdiri dari inisiatif dan kepemimpinan, pengaturan dan pembimbingan, pemberian motivasi, dan pengawasan³⁶. Tetapi literatur lain menunjukkan beraneka ragam fungsi, dengan istilah yang berbeda-beda antara lain tugas, fungsi pelaksanaan, dan sejenisnya. Fungsi supervisi pendidikan akan disusun secara sistematis sebagai uraian berikut.

Fungsi supervisi dapat dibedakan menjadi dua bagian besar yaitu:

- a. Fungsi utama ialah membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu para siswa.
- b. Fungsi tambahan ialah membantu sekolah dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam mengadakan kontak dengan masyarakat dalam

³⁶ Robert House J. *Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory*. Leadership Quarterly. Vol 7(3). 1996.,

rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.

Masing-masing fungsi tersebut di atas diuraikan secara terperinci seperti berikut. Yang termasuk fungsi utama ialah: *pertama*, supervisi merupakan teman seperjuangan administrasi, secara fungsional tidak terpisah satu dengan yang lain, keduanya terkoordinasi, berkorelasi, saling melengkapi, dan saling menunjang dalam melaksanakan sistem pendidikan³⁷.

Kedua, supervisi mengkoordinasi personalia sekolah terutama guru-guru dan aktivitas-aktivitas sekolah agar tidak jauh menyimpang dari perencanaan semula. Hasil perencanaan pada umumnya tidak dapat dilaksanakan secara tepat sejak awal. Penyimpangan-penyimpangan itu diminimalkan dengan cara mengadakan supervisi kontinyu terhadap pengaturan tugas guru dan aktivitas-aktivitas sekolah dengan segala aspeknya. Usaha ini merupakan preventif terhadap kemungkinan kekacauan pelaksanaan program sekolah.

Ketiga, sebagai wakil pemerintah, khususnya pemerintah Indonesia, sekolah berkewajiban memasyarakatkan dikalangan personalia sekolah dan memasyarakatkan PMP/PPKN dikalangan para siswa, karena keduanya merupakan manifestasi dari falsafah bangsa Indonesia, yaitu Pancasila. Karena itu patut menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari di sekolah atau sebagai cara bertingkah laku di sekolah. Hal ini dapat dilakukan lebih efektif dengan bantuan supervisi.

Keempat, sebagai wakil pemerintah sekolah akan melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah Indonesia misalnya ialah menciptakan sekolah sebagai pusat kebudayaan yang didukung oleh ketahanan

37 Sergiovanni, T.J. *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon 1991. Sergiovanni, T.J. *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall. 1997

sekolah, meningkatkan pendidikan humaniora untuk mengimbangi pendidikan intelek, meningkatkan pendidikan Sejarah Indonesia untuk menggalang kecintaan dan semangat bangsa dikalangan para siswa, melayani anak-anak yang berbakat, dan sebagainya. Untuk memahami kebijakan-kebijakan itu secara lebih mendalam diperlukan bantuan, begitu pula pelaksanaannya membutuhkan monitoring kedua-duanya dari pihak supervisor.

Kelima, supervisi memperlancar proses belajar mengajar, ada beberapa segi dari proses instruksional yang perlu mendapat perhatian para supervisor, yaitu:

- a. Perencanaan instruksional yang menyangkut segala aspek belajar mengajar yang akan dilaksanakan oleh para siswa dan guru-guru. Perencanaan perlu disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, situasi sekolah, sumber-sumber pendidikan yang tersedia, dan para siswa yang akan dididik.
- b. Model belajar yang mungkin dilaksanakan. Model tersebut antara lain di depan guru di sekolah, belajar dengan media pendidikan di sekolah, campuran dari kedua model di atas, belajar dengan media pendidikan di luar gedung/halaman sekolah, belajar dengan media pendidikan di sekolah, dan sebagainya. Setiap model belajar perlu dipertimbangkan keuntungan dan hambatannya.
- c. Sarana dan alat-alat pendidikan yang perlu disiapkan, metode belajar dan metode mengajar yang cocok yang perlu dipilih. Tidak ada perlengkapan belajar dan metode mengajar yang cocok untuk semua bidang studi. Setiap bidang studi membutuhkan alat dan metode sendiri-sendiri.
- d. Situasi belajar yang bagaimana yang cocok untuk mempelajari bidang studi tertentu. Situasi belajar yang

dibutuhkan perlu diciptakan dan dipertahankan selama proses belajar berlangsung.

- e. Macam evaluasi yang akan dilakukan dan alat evaluasi program, proses belajar mengajar, dan prestasi belajar. Alat evaluasi bisa bersifat uraian bisa juga bersifat obyektif dengan bermacam-macam bentuk

Keenam, para supervisor hendaknya mengendalikan usaha guru mendidik para siswa agar setiap siswa berkembang secara total, yaitu setiap aspek individu anak berkembang seimbang, harmonis, dan optimal. Daoed mengatakan perkembangan seperti ini mencakup logika, estetika, dan praktika³⁸. Sedangkan literatur barat mnyebutkannya sebagai afeksi, kognisi, psikomotor.

Ketujuh, setiap siswa dikatakan unik, artinya memiliki minat, bakat, dan kemampuan tersendiri tidak pernah sama dengan individu lain. Perkembangan masing-masing siswa ini perlu dilayani dan disalurkan, diberi wadah, dan dibina sesuai dengan minat/bakat dan tingkat kemampuannya. Siswa yang mempunyai kemampuan tinggi disalurkan ke perguruan tinggi, sedangkan yang mempunyai kemampuan, biasa diarahkan ke dunia kerja sesuai dengan bakat mereka masing-masing. Guru dalam mengatur program dan belajar siswa untuk maksud di atas, sangat membutuhkan bantuan pemikiran supervisor.

Kedelapan, bimbingan karier tersebut di atas sangat erat hubungannya dengan tugas Badan Bimbingan dan Konseling di sekolah. Di samping itu badan ini juga mengurus kesulitan belajar para siswa dan kesulitan-kesulitan pribadi mereka. Pekerjaan seperti itu bagi guru tidaklah mudah, namun demikian setiap guru pada hakikatnya adalah guru pembimbing. Mereka tidak boleh menyerahkan tugas itu

38 Daoed Joesoef. *Pembaharuan Pendidikan dan Pekiran dalam Sularto (ed) Masyarakat Warga dan Pergulatan Demokrasi: antara Cita dan Fakta*. Jakarta: Kompas.

semuanya kepada petugas bimbingan dan konseling. Kesulitan para guru ini bisa dikurangi dengan hadirnya supervisor di bidang bimbingan dan konseling.

Fungsi supervisi tambahan yaitu tidak secara langsung menyangkut proses belajar mengajar disekolah adalah sebagai berikut: *pertama*, motivasi guru agar tetap bekerja dengan baik bukanlah pekerjaan yang mudah. Kepala sekolah bekerja sama dengan para supervisor melaksanakan tugas ini. Secara teori setiap pejabat profesional, termasuk guru, harus tetap berdedikasi kepada tugasnya pada setiap situasi dan kondisi. Tetapi dalam kenyataannya dalam praktek tidaklah seperti para guru tetap membutuhkan motivasi dari luar dirinya agar tetap dapat bekerja dengan baik

Kedua, memberi dorongan kepada guru agar tidak bekerja secara monoton suatu cara kerja yang tetap yang tidak ada perubahan dari waktu-kewaktu, juga tidak gampang. Pada umumnya cara bekerja guru akan berubah kalau ada aturan-aturan kurikulum baru yang menghendaknya. Tetapi perubahan cara bekerja yang datang dari inisiatif dan kreatif guru itu sendiri tidak banyak ditemukan. Adalah menjadi kewajiban para supervisor untuk membangkitkan inisiatif guru agar kreatif mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam membimbing siswa dalam belajar.

Ketiga, para supervisor sudah sepantasnya menjadi teladan bagi guru-guru dalam membawa diri sebagai pendidik, terutama dalam kemauan, semangat bekerja, dan kepribadian. Cara ini cocok diterapkan di Indonesia sebab sesuai dengan adat kebiasaan kita. Suatu kebiasaan masyarakat suka meniru perilaku yang dipandanginya mempunyai kedudukan yang lebih tinggi, merasa perlu berpedoman kepada orang-orang senior atau berpangkat tinggi³⁹.

39 Koentjaraningrat. *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*. Jakarta: Djambatan 1992.

Keempat, para supervisor perlu menegakkan disiplin kerja guru-guru, dengan memberi contoh dengan pengawasan beserta sanksi-sanksinya. Sanksi bisa dihubungkan dengan hukuman jabatan. Bagi guru yang memiliki disiplin baik perlu diberikan insentif.

Kelima, penelitian dalam batas-batas kemampuan sekolah perlu dibina dan ditingkatkan di sekolah, terutama penelitian tentang pengembangan kurikulum dan pengembangan bidang studi. Penelitian ini bisa dilaksanakan oleh guru dibantu oleh siswa-siswanya. Sedangkan para supervisor bisa bertindak sebagai konsultan.

Keenam, kepala sekolah bersama supervisor menghimbau guru-guru agar mau berusaha meningkatkan profesinya. Mereka mencari jalan agar dapat belajar lagi secara formal, mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah, dan penataran-penataran, diskusi-diskusi antara guru di sekolah ditingkatkan, referensi ilmiah diperbanyak, dan klub-klub bidang studi dibentuk.

Ketujuh, supervisor juga mempunyai kewajiban menghubungkan sekolah dengan masyarakat. Sekolah perlu membuka pintu terhadap masyarakat, sebab sekolah juga tanggung jawab masyarakat. Sekolah perlu mempertimbangkan tuntutan masyarakat, menyesuaikan diri kepadanya walaupun sekolah juga berkewajiban menjadi agen pembaharuan masyarakat.

Delapan, supervisor juga menjadi agen informasi pendidikan yang bersumber dari luar sekolah. Terutama informasi dari masyarakat luas dengan perubahan-perubahannya yang serba cepat. Informasi-informasi itu perlu segera diterima oleh sekolah, agar sekolah tidak terlambat mempersiapkan diri menghadapi dinamika sosial, informasi-informasi dari sekolah lain tentang aktivitas-aktivitas pendidikan yang patut dicontoh juga perlu disampaikan di

sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki mutu pendidikan.

Pengawasan dilakukan oleh seorang supervisor atau seorang kepala sekolah/manajer, sebab tanpa adanya pengawasan ada kemungkinan timbulnya situasi yang menghambat jalannya administrasi pendidikan di sekolah. Karena hambatan itu makin lama makin banyak, maka ada kemungkinan tujuan tidak tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Situasi yang menghambat itu bisa dapat berasal dari berbagai pihak, misalnya:

- a. Dari pihak guru
 1. Kurang adanya semangat kerja
 2. Kurang kesediaan bekerja sama dan berkomunikasi
 3. Kurang kecakapan dalam melaksanakan tugas
 4. Kurang menguasai metode mengajar
 5. Kurang memahami tujuan dan program kerja
 6. Kurang mentaati peraturan ketertiban, dan sebagainya.
- b. Dari pihak murid
 1. Kurang kerajinan, ketekunan
 2. Kurang mentaati ketertiban
 3. Kurang keinsafan perlunya belajar, dan sebagainya.
- c. Dari pihak prasarana
 - a. Kurang terpenuhi syarat-syarat tentang gedung, halaman, kesehatan, keamanan, dan sebagainya
 - b. Kurang tersedianya alat-alat pelajaran, seperti bangku, kursi, lemari, papan tulis, dan sebagainya.

- d. Dari pihak kepala sekolah
 - c. Kurang adanya tanggung jawab pengabdian
 - d. Kurang kewibawaan, pengetahuan, dan sebagainya.
 - e. Terlalu otoriter
 - f. Terlalu lunak, bersikap masa bodoh, dan sebagainya.

Diantara hambatan-hambatan tersebut di atas, yang paling banyak pengaruhnya ialah yang datang dari kepala sekolah. Sebab dialah yang mendapat tugas memperbaiki situasi, membimbing para karyawan, menghilangkan hambatan, tetapi dia sendiri menjadi penghambat. Karena itu tidak ada kemungkinan adanya perbaikan sebelum ada pergantian pimpinan. Pimpinan semacam ini tidak memenuhi syarat kepemimpinan.

C. Sumber-sumber dan Syarat-syarat Seorang Supervisor

Sebagaimana umumnya yang berlaku pada proses penerimaan para pegawai atau karyawan baru pada umumnya, maka proses itu pun berlaku juga pada cara penerimaan calon-calon supervisor. Calon-calon ini diterima melalui proses seleksi. Mula-mula kriteria penerimaan ditentukan, seperti batas umur, pendidikan minimum, kepribadian, kepemimpinan, kemampuan umum, keterampilan, dan pengalaman. Untuk kriteria supervisor khusus ditambahkan dengan kemampuan dan keterampilan khusus sesuai dengan bidangnya. Kemudian instrumen disiapkan sesuai dengan kriterium masing-masing. Sesudah itu baru ditentukan prosedur langkah-langkah yang akan ditempuh dalam proses seleksi dengan personalia yang akan menangannya.

Sama halnya dengan di dunia barat, di Indonesia-pun tidak perlu ada diskriminasi dalam proses seleksi ini seperti perbedaan dalam hal sudah kawin dengan yang belum, jenis kelamin, ras, dan suku bangsa. Yang penting adalah bagaimana

proses seleksi itu dapat memberikan orang-orang yang tepat yang dapat menguntungkan organisasi supervisi (Marks, 1978). Berbicara tentang efektifitas seleksi yang memberikan ketetapan calon, akan mengundang pertanyaan dari mana sebaiknya calon itu diambil.

Menurut informasi yang bersumber dari pusat pendidikan dan latihan pegawai departemen pendidikan dan kebudayaan mengatakan bahwa para supervisor lazimnya diambil dari kepala-kepala sekolah yang sudah berpengalaman (Waskito, 1982). Mengambil calon dari kalangan personalia organisasi pendidikan itu sendiri ada baiknya, yaitu (1) meningkatkan antara hubungan; (2) meningkatkan semangat bekerja para guru terutama kepala sekolah; (3) mendorong bekerja dengan baik terutama bagi mereka yang ingin menjadi supervisor; (4) motivasi ini bisa dipandang sebagai latihan pengembangan diri; (5) informasi tentang diri calon-calon ini sudah tersedia; (6) mengirit biaya; dan (7) para calon sudah tau organisasinya⁴⁰.

Selanjutnya dikatakan kelemahan pola seleksi dari dalam ini ialah membatasi kemungkinan calon-calon dari luar yang lebih berbobot daripada calon dari dalam, dengan ide-idenya yang baru serta pendekatan inovatif dalam memecahkan masalah. Sementara itu kita belum banyak mengetahui tentang seberapa besar kompetensi para pengawas sekolah dan pemilik sekolah sekarang (yang diambil dari dalam). Sebab penelitian tentang hal ini belum banyak dilakukan oleh sebab itu ada baiknya kita meninjau kemungkinan-kemungkinan mengambil calon supervisor dari luar.

Salah satu sumber calon supervisor pendidikan di luar pelaksanaan pendidikan itu sendiri adalah tamatan perguruan tinggi jurusan administrasi pendidikan. Mahasiswa-mahasiswa jurusan ini memang disiapkan untuk dapat melaksanakan

40 Stephen P. Robbins. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan. 1994.

pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi pendidikan termasuk cukup lama yaitu minimum 4 tahun untuk tingkat sarjana, 6 tahun untuk tingkat pascasarjana, dan 8 tahun untuk tingkat doktor. Berdasarkan lama waktu pembinaan khusus ini sudah tentu kemungkinan calon-calon ini lebih berbobot dari pada calon-calon dari kepala sekolah yang tidak dipersiapkan secara khusus sebagai supervisor. Tetapi kelemahan pola yang kedua ini ialah calon-calon itu belum atau belum banyak berpengalaman praktek, namun perlu dipermasalahkan dan diteliti apakah lama berpengalaman dalam bidang tertentu akan memberi buah yang sama dengan lama dididik dalam bidang itu. Bagaimana pula halnya kalau pengalaman itu tidak perlu sama dengan profesi baru yang dikehendaki.

Atau mungkin dapat ditempuh alternatif ketiga ialah dengan menggabungkan pola yang pertama dengan pola yang kedua yaitu dengan memberikan kesempatan belajar guru-guru dan kepala sekolah yang ingin menjadi supervisor, kemudian sesudah mereka tamat baru diseleksi. Hal ini sangat mungkin dilakukan dengan adanya universitas terbuka. Bila hal itu dilaksanakan dan dilengkapi dengan pola kedua, sangat mungkin dapat meningkatkan bobot para supervisor. Dan sekaligus dapat mengurangi kelemahan-kelemahan pola seleksi yang dikemukakan di atas.

Sebagai seorang supervisor, yang harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab, hendaknya mempunyai persyaratan-persyaratan ideal. Dilihat dari segi kepribadiannya (*personality*), syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Ia harus mempunyai perikemanusiaan dan solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaannya serta dapat bergaul dengan baik
- b. Ia harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan

- oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Ia harus berjiwa optimis yang berusaha mencari yang baik, mengharapkan yang baik, dan melihat segi-segi yang baik.
 - d. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dapat dipengaruhi oleh penyimpangan-penyimpangan manusia.
 - e. Hendaknya ia cukup tegas dan obyektif (tidak memihak) sehingga guru-guru yang lemah yang menjadi stafnya, tidak “hilang dalam bayangan” orang-orang dan pribadinya.
 - f. Ia harus berjiwa terbuka dan luas, sehingga lekas dan mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang baik.
 - g. Jiwanya yang terbuka tidak boleh menimbulkan prasangka terhadap seseorang untuk selama-lamanya karena suatu kesalahan saja.
 - h. Ia hendaknya jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
 - i. Ia harus cukup taktik, sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang.
 - j. Sikap yang bersimpatik terhadap guru-gurunya tidak akan menimbulkan putus asa pada anggota-anggota stafnya.
 - k. Sikapnya harus ramah, terbuka dan mudah dihubungi, sehingga guru-guru dan siapa saja yang memerlukannya tidak akan ragu untuk menemuinya.
 - l. Ia harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti, sehingga merupakan contoh bagi anggota/stafnya.
 - m. *Personal apearance* terpelihara dengan baik, sehingga dapat menimbulkan respek dari orang lain.
 - n. Terhadap murid-murid ia harus mempunyai perasaan cinta sedemikian rupa, sehingga ia secara wajar dan

serius mempunyai perhatian terhadap mereka.

Adapun tatacara melaksanakan supervisi hendaknya o. memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Supervisi hendaknya dilaksanakan dengan persiapan dan perencanaan yang sistematis.
- b. Supervisor hendaknya memberitahukan kepada orang-orang yang bersangkutan tentang rencana supervisinya itu.
- c. Agar memperoleh data yang lengkap supervisor hendaknya jangan hanya menggunakan satu macam teknik, melainkan beberapa teknik, seperti wawancara, observasi sekolah, kunjungan kelas dan sebagainya.
- d. Laporan hasil supervisi hendaknya dibuat rangkap, sesuai dengan pejabat yang akan diberi laporan, termasuk sebuah yang untuk disupervisi.
- e. Penilaian dalam supervisi hendaknya dituangkan dalam format-format seperti *ceklist* atau *rating scale*.
- f. Penilaian masing-masing komponen/kegiatan yang dititip dari beberapa aspeknya agar dicari nilai rata-ratanya.
- g. Kemudian berdasarkan atas nilai semua komponen, dibuat rekapitulasi dari seluruh hasil penilaian mengenai sekolah yang bersangkutan. (sumber: Buku Pedoman Supervisi, Depdikbud, 1979).



BAB V

PERMASALAHAN PENDIDIKAN

Permasalahan pendidikan baik sebagai ilmu politik maupun sebagai ilmu terapan tidak pernah lepas dari permasalahan sebagai ilmu teoritik telah terjadi perbedaan-perbedaan konsep dan berbagai hal yang tersangkut didalamnya, sedang dalam kegiatan penerapan ilmu tersebut terjadi juga hambatan-hambatan, baik akibat perbedaan konsep yang dipakai sebagai dasar maupun akibat penghambat yang bersifat teknis

A. Permasalahan Teoritis

Permasalahan teoritis antara lain akibat perbedaan ilmu-ilmu pendukung yang digunakan dan juga akibat perbedaan konsep dan ilmu pendukung tsb. Sebagian pemikir pendidikan hanya memasukkan filsafat, psikologi, dan sosiologi dalam penyusunan konsep dan merancang pelaksanaan pendidikan. Sedangkan pemikir lain menggunakan juga acuan yang lain seperti politik, ekonomi, ipteks dsb.

Di Negara lain tertentu sudah memasukkan unsur perkembangan Ipteks, isu demokrasi, HAM, keragaman budaya, politik dan lain-lain, dalam berfikir tentang pendidikan tetapi di Negara tertentu termasuk Indonesia relatif baru saja berfikir tentang pendidikan dengan memperhatikan hal-hal

tersebut.

Permasalahan-permasalahan teoritik diatas dan masih ada permasalahan teoritik lainnya akan menjadi ganjalan bagi pelaksana dan pengguna hasil pendidikan karena pengaruhnya yang berupa seringnya terjadi perubahan kebijakan pendidikan.

Menurut tokoh Tirtarahardja perbedaan sudut pandang seperti di atas telah menyebabkan terjadinya kesalahan penyelenggaraan pendidikan karena pengaruh filosofis. Menurutnya ada lima jenis kesalahan yaitu:

- a. kesalahan tehnis yaitu: missal pandangan yang menyatakan bahwa disiplin hanya dapat dididik melalui kekerasan.
- b. Kesalahan sistematis misal pandangan bahwa pendidikan yang paling afdol adalah sekolah.
- c. Kesalahan teoritis misalnya mengajar adalah memberikan ilmu.
- d. Penerapan yang salh misal, semakin banyak ilmu semakin membuat orang bahagia.
- e. Kesalahan filosofis misal pandangan bahwa kesuksesan seseorang tergantung pada aspek ketrampilan yang diperoleh (mengabaikan aspek moral⁴¹).

Pada bagian lain Tirtarahardja mengklasifikasikan masalah-masalah pendidikan tersebut menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. **Masalah operasional**, masalah yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan diantaranya misal kesalahan pemilihan metode mengajar, memilih/menggunakan media tersebut.
- b. **Masalah structural** atau dapat disebut masalah manajemen misal masalah sistem pendidikan

41 Umar Tirtarahardja. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005

yang digunakan seperti koordinasi, kebijakan dan sebagainya.

- c. **Masalah fundamental**, yang mendasar misalnya masalah teoritis, filosofis dan sebagainya.

B. Permasalahan Praktis

Permasalahan praktis pendidikan di samping akibat pegangan teoritik yang tidak jelas dapat diuraikan diatas, timbul karena kondisi dan tuntutan dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan yaitu:

1. Perkembangan iptek yang sangat cepat
2. Pertambahan penduduk yang tidak seimbang dengan fasilitas pendidikan
3. Peningkatan aspirasi masyarakat untuk mendidikkan anaknya
4. Kekurangan dana
5. Belum adanya system manajemen pendidikan yang mantap
6. Munculnya konsep baru yang dulunya belum mendapat perhatian yang cukup

Uraian singkat tentang jenis-jenis masalah di atas sebagai berikut:

1. Pengaruh perkembangan IPTEKS

Terdapat korelasi antarara perkembangan pendidikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. merupakan hasil dari eksplerasi dan penbaharuan secara sisetematik dan terorganisir dengan baik, mengenai alam semesta. Adapun teknologi adalah penerapan adalah penerapan yang dirancang dan terencana dari ilmu untuk memenuhi hajat hidup manusia. Sedangkan seni adalah kemajuan kebudayaan berupa aktivitas manusia berkreasi yang indah untuk melaksanakan tugas

kehidupan dengan menyenangkan.

Suatu contoh betapa pengaruh masalah kemajuan teknologi mempengaruhi sistem pendidikan, misalnya perkembangan teknologi informatikan. Saat ini setiap kejadian suatu perkara dapat langsung disiarkan melalui televise dan media cetak dengan gambar kejadian yang jelas. Demikian juga pendidikan yang dulu lebih banyak menggunakan tatap muka langsung, saat ini dapat dilaksanakan melalui internet, TV, atau modul. Peserta duduk cukup duduk belajar dirumah. Kondisi ini dapat mempengaruhi perubahan isi pendidikan dan metodenya, bahkan mungkin rumusan baru tujuan pendidikan selalu membutuhkan inovasi, termasuk sarana dan prasarana laboratorium, dan ketenagaan serta pendanaan pendidikan.

2. Pengaruh Pertambahan Penduduk

Pertumbuhan penduduk yang tidak terkendali serta kurang meratanya penyebaran penduduk dari kota yang padat penduduknya ke daerah-daerah yang jarang penduduknya. Menimbulkan masalah dalam pendidikan maupun dalam penyediaan lapangan kerja, menyebabkan banyak pengangguran secara nyata.

3. Peningkatan Aspirasi Masyarakat

Sebagai contoh salah satu sisi peningkatan aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, maka para orang tua mendorong anaknya untuk bersekolah, agar nantinya anaknya memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari pada orang tuanya. Begitu juga dorongan ini telah terkristal pada diri anak-anak itu sendiri. Mereka merasa susah bila anaknya mendapat rintangan dalam sekolah, bahkan mereka mengorbankan apa yang dimilikinya untuk keperluan sekolah anaknya. Inilah salah satu indicator dari meningkatnya aspirasi orang tua dan anak atau masyarakat dalam pendidikan saat ini.

Sebagai akibat tersebut membanjirlah pelamar sekolah, dan arus pelajar meningkat secara drastis, Sedangkan fasilitas sekolah,berkembang lambat.Dampaknya anggaran pendidikan meningkat untk menyediakan fasilitas pendidikan.

3. Problem Dana

Problem dana ini merupakan problem klasik yang dialami negara-negara berkembang dalam melaksanakan pendidikan. Salah satu terobosan untuk mengatasi problem ini adalah dengan paradigma berfikir pendidikan yang inovatif, yaitu mencari jalan yang lebih efisien, misalnya dengan pengembangan pendidikan dilaksanakan dalam ruang tertentu menjadi pendidikan yang sifatnya terbuka sehingga dapat menambah daya tampung peserta didik tanpa harus menambah gedung. Atau menggunakan media yang lebih tepat sehingga tidak perlu menambah jumlah guru \ pendidik. Dapat pula mengambil langkah kongkrit dengan menyerahkan pendidikan tidak hanya tanggung jawab pemerintah tetapi menjadi tanggung jawab masyarakat.

4. Belum Adanya Sistem Menejemen yang Mantap

Di Negara Indonesia ini termasuk menejemen yang kurang mantap dengan indikator masih seringnya terjadi perubahan stuktur organisasi pendidikan, kurang koordinasinya lembaga-lembaga pendidikan yang ada, arah pendidikan yang kurang jelas, perubahan kurikulum yang tidak jelas landasannya, Pembinaan karir para penyelenggara pendidikan yang belum mantap, penggunaan anggaran yang belum efisien dan sebagainya.

5. Munculnya Konsep-Konsep Baru

Dulu banyak konsep yang belum mendapat perhatian seperi demokrasi, HAM, otonomi keragaman budaya, masyarakat madani, tuntutan global, peran politik dan masih

banyak lagi. Sekarang lebih mencuat keras dalam masyarakat, dan kalau memang pendidikan merupakan sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan masyarakat, maka konsep baru tersebut mau tidak mau harus digunakan dalam berfikir dan berbuat dikalangan pemikir dan pelaksana pendidikan.

Konsep baru pendidikan nasional Indonesia untuk saat ini adalah kurikulum 2013 dengan berbasiskan ilmu pengetahuan teknologi dan informasi. Sistem tersebut menuntut keaktifan dari berbagai unsur-unsur pendidikan, seorang pendidik harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten dengan berlandaskan pada perkembangan teknologi. Sebab peserta didik yang akan dihadapi seorang pendidik akan lebih pandai sumber daya manusianya karena memiliki kemudahan dalam mengakses segala informasi baik dalam hal pendidikan maupun tidak dengan secara cepat menggunakan kecanggihan teknologi informasi, dan terkadang seorang pendidik kalah dalam hal kondisi berita terbaru dari pada peserta didiknya. Kompetensi yang dimiliki generasi peserta didik masa depan sangat besar dari pada generasi sebelumnya.

C. Masalah Praktis di Indonesia

Masalah yang dihadapi pemerintah Indonesia yang sampai saat ini dirumuskan menjadi 5 kelompok, yaitu: (1) Kurang meratanya pendidikan; (2) Masalah rendahnya mutu pendidikan; (3) Masalah Efisiensi; (4) Masalah Relevansi; (5) Masalah lemahnya manajemen pendidikan.

1. Masalah Pemerataan Pendidikan

Belum meratanya pendidikan bagi warga Negara merupakan masalah yang belum terselesaikan. Ali & Wayan mengemukakan kualitas, proses dan hasil pendidikan belum merata antara daerah-daerah ditinjau air Indonesia, antara

kota dan luar kota, antara di Jawa dan luar Pulau Jawa⁴².

Pendidikan di Indonesia saat ini belum dapat mengangkat kualitas hidup warga negara yang pada umumnya yang berkemampuan sedang atau kurang. Pendidikan mungkin baru dapat mengangkat mereka yang kemampuannya unggul saja.

2. Masalah Rendahnya Mutu Pendidikan

Masalah mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia merupakan masalah yang cukup memprihatinkan. Sistem pendidikan yang selalu berubah-ubah, kurikulum yang selalu berubah, dan kebijakan-kebijakan yang membingungkan membuat status pendidikan Indonesia belum juga meningkat. Pendistribusian guru di Indonesia yang belum merata dan mayoritas guru yang masih tersentral di kota-kota juga menyebabkan terjadinya kekurangan guru di daerah-daerah tertentu.

Permasalahan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia bisa disebabkan beberapa faktor, antara lain:

- a. Faktor geografis: hal ini sangat memungkinkan terjadinya banyak perbedaan antara daerah satu dengan daerah lainnya, dan dalam hal ini adalah perbedaan standar kualitas di daerah. Masalah geografis ini menjadi kendala yang cukup signifikan, karena sikap pemerintah sendiri yang kurang memeratakan standar pendidikan.
- b. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai: minimnya fasilitas penunjang kualitas pendidikan, rendahnya kualitas fisik sekolah, membuat ketidaknyamanan proses belajar mengajar dan hal ini sangat berpengaruh dengan hasil yang dihasilkan proses belajar mengajar tersebut, sehingga menjadi kurang dan

42 Ali, U.S. & Wayan, S. Rai. *Pengelolaan Pembelajaran IPA Ditinjau dari Hakikat Sains pada SMP di Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal. Singaraja: Pendidikan Ganesha.

turunnya mutu pendidikan yang ada di Indonesia. Banyak sekali sekolah yang gedungnya rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap. Sementara laboratorium tidak standar, pemakaian teknologi informasi tidak memadai dan sebagainya. Bahkan masih banyak sekolah yang tidak memiliki gedung sendiri, tidak memiliki perpustakaan, tidak memiliki laboratorium dan sebagainya.

- c. Rendahnya kualitas guru: tugas guru sebagaimana di atur dalam UU No. 20. Tahun 2003 pasal 39 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat, namun banyak guru di Indonesia yang belum memiliki profesionalisme yang memadai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.
- d. Rendahnya kualitas prestasi siswa: dengan keadaan yang demikian itu (faktor geografis, rendahnya sarana fisik, mahal biaya pendidikan) pencapaian prestasi siswapun menjadi tidak memuaskan. Anak-anak Indonesia menjadi turun kualitasnya karena berbagai kendala yang ditimbulkan. Dari tingkat dini anak-anak Indonesia kurang mendapatkan porsi pendidikan yang sesuai dengan standar internasional yang kedepannya diharapkan akan mendapatkan SDM yang mampu bersaing dengan dunia luar.
- e. Faktor ekonomi: seorang anak dari keluarga kurang mampu akan mendapatkan kesempatan memperoleh pendidikan lebih sedikit dibandingkan dengan anak di keluarga kaya, selain tidak mampu membayar biaya sekolah yang mahal, mereka akan lebih mementingkan urusan perut mereka daripada untuk bersekolah, mereka

akan lebih memilih mencari uang dari pada pendidikan mereka.

3. Masalah Efisiensi

Pada hakekatnya masalah efisiensi adalah masalah pengelolaan, terutama pemanfaatan sumber dana dan daya yang ada pada pendidikan. Para ahli masih banyak mengatakan bahwa pengelolaan pendidikan di Indonesia kurang efisiensi. Hal ini nampak banyaknya murid yang drop out, dan banyaknya anak yang belum memperoleh pendidikan, banyaknya anak yang tinggal kelas, dan kurang mendapatkan layanan yang semestinya bagi saudara yang lemah, terbelakang, penyandang cacat atau yang sangat cerdas. Untuk itu perlu ada terobosan baru, agar mendapatkan arah pendidikan yang efisien.

4. Masalah Relevansi

Masalah relevansi adalah masalah kesesuaian antara hasil pendidikan dengan tuntutan lapangan kerja, antara system pendidikan dengan pembangunan nasional, serta antara kepentingan perseorangan, keluarga dan masyarakat baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui pendidikan hendaknya dapat dihasilkan generasi yang terampil, cerdas, berpengetahuan luas sehingga dapat berperan menunjang pembangunan nasional di segala bidang.

Untuk memenuhi harapan tersebut diperlukan keterpaduan, antara perencanaan, pelaksanaan dalam pembangunan khususnya di bidang pendidikan; sebagai contoh pendidikan di sekolah harus direncanakan berdasarkan kebutuhan nyata dalam gerak pembangunan nasional serta memperhatikan ciri-ciri ketenagaan yang diperlukan sesuai dengan keadaan lingkungannya di wilayah tertentu.

5. Masalah Lemahnya Manajemen Pendidikan

Reformasi pemerintahan di Indonesia telah

mengakibatkan terjadinya penyelenggaraan pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi, dengan diterbitkannya undang-undang nomor 22 tahun 1999 dan peraturan pemerintah nomor 25 tahun 2000, maka “gendrang” otonomi daerah telah ditambah, sehingga sera yuridis formal telah ada landasan hukum dan kemauan politik dalam penyelenggaraan pendidikan secara lebih otonomi.

Implementasi otonomi pendidikan ditingkat sekolah di Indonesia peningkatan manajemen dilakukan melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Hal ini dimaksudkan memberikan kewenangan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengambil kebijakan yang sesuai dengan sekolah untuk pelaksanaan ditingkat SD dengan penerapan MBS sedangkan untuk tingkat menengah menerapkan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS). MPMBS merupakan bentuk alternatif dalam program desentralisasi di bidang pendidikan yang ditandai dengan adanya otonomi yang luas ditingkat sekolah, agar manajemen sekolah dapat meningkat sesuai dengan kondisi sekolah tersebut.

D. Usaha-usaha Mengatasi Masalah Pendidikan

1. Pemerataan Memperoleh Pendidikan

Desentralisasi di bidang pendidikan diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pemerintah daerah beserta masyarakatnya untuk berperan serta dalam pendidikan. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pemerataan pendidikan ini akan segera tercapai karena pemerintah daerahlah yang lebih tahu kebutuhan masyarakat yang dilayaninya, di samping memiliki wewenang luas untuk merencanakan, membiayai, dan melaksanakan rencana tersebut. Kemampuan daerah yang bervariasi diharapkan memberi prioritas anggaran pendidikan yang cukup untuk pelaksanaan pendidikan, dengan demikian biaya pendidikan

bagi masyarakat berekonomi lemah dapat dibantu, serta hak para penyandang dalam pendidikan juga dapat direalisasikan. Dengan demikian pemerataan pendidikan dapat diupayakan dengan baik.

2. Peningkatan Kualitas dan Relevansi Pendidikan

Upaya untuk meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan adalah dasar pemikiran makro yang melandasi lahirnya undang-undang No. 22 Tahun 1999, tentang pemerintah daerah untuk menghadapi tantangan-tantangan global. Dengan otonomi dan desentralisasi diharapkan masing-masing daerah termasuk warga masyarakat lebih terpacu dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam memasuki persaingan global tersebut. Kemampuan bersaing tersebut sebagian besar ditentukan oleh pendidikan yang berkualitas.

Kualitas pendidikan dimaksudkan bukan hanya tingkat nasional akan tetapi tingkat internasional, untuk menjamin persaingan ditingkat Internasional sehingga bangsa Indonesia mampu menjadi “tuan rumah” dinegaranya sendiri, sebagai akibat dari tingginya kualitas SDM melalui pendidikan.

1. Perbaikan Manajemen Pendidikan

Upaya untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah diterapkannya manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS). MPMBS menawarkan kepada sekolah agar menyediakan pendidikan yang lebih baik dan lebih memadai bagi para siswanya. Dengan adanya otonomi sekolah menjadikan kinerja para staf, guru dan pimpinan sekolah meningkat, untuk memberikan layanan terbaiknya dalam pembelajaran dan pendidikan. Dengan demikian manajemen sekolah diperoleh dengan kebersamaan dan lebih profesional, akhirnya terjadi peningkatan manajemen pendidikan.

MPMBS ditandai adanya otonomi sekolah dan partisipasi masyarakat yang tinggi tanpa mengabaikan kebijakan nasional ditujukan untuk meningkatkan: efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui antara lain: kekuasaan pengelola sumberdaya, partisipasi masyarakat, dan penyederhanaan birokrasi.

Sedangkan peningkatan mutu dapat diperoleh antara lain partisipasi orangtua terhadap sekolah, fleksibilitas pengelolaan sekolah dan kelas, profesionalisme guru dan kepala sekolah, berlakunya sistem insentif/disinsentif, dan sebagainya.

Peningkatan pemerataan antara lain diperoleh melalui peningkatan partisipasi masyarakat yang memungkinkan pemerintah dapat lebih berkonsentrasi kepada yang lebih memerlukan misalnya masyarakat yang kurang mampu. Serta mengurangi ketimpangan pemerataan memperoleh pendidikan yang dialami antar wilayah geografis yaitu antar perkotaan dan pedesaan antara Kawasan Timur Indonesia (KTI) Kawasan Barat Indonesia (KBI) serta antar tingkat gender dan pendapatan penduduk.



BAB VI

PROFESIONALISME GURU

Pendidik mempunyai dua arti, ialah arti yang luas dan arti yang sempit. Pendidik dalam arti yang luas adalah semua orang yang berkewajiban membina anak-anak. Secara alamiah semua anak, sebelum mereka dewasa menerima pembinaan dari orang-orang dewasa agar mereka dapat berkembang dan bertumbuh secara wajar. Sebab secara alamiah pula anak manusia membutuhkan pembimbingan seperti itu karena ia dibekali insting sedikit sekali untuk mempertahankan hidupnya. Dalam hal ini orang-orang berkewajiban membina anak secara alamiah adalah orang tua mereka masing-masing, warga masyarakat, dan tokoh-tokohnya.

Sementara itu pendidik dalam arti sempit adalah orang-orang yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi guru dan dosen. Kedua jenis pendidik ini diberi pelajaran tentang pendidikan dalam waktu relatif lama agar mereka menguasai ilmu itu dan terampil melaksanakannya di lapangan. Pendidik ini tidak cukup belajar di perguruan tinggi saja sebelum diangkat jadi guru atau dosen, melainkan juga belajar dan diajar selama mereka bekerja, agar profesionalisasi mereka semakin diangkat.

A. Profesi Pendidik

Guru dan dosen adalah pejabat profesional, sebab

mereka diberi tunjangan profesional. Namun walaupun mereka secara formal pejabat profesional, banyak kalangan yang tidak meyakini keprofesionalan mereka, terutama guru-guru. Mengapa demikian? Sebab masyarakat pada umumnya melihat keyataan bahwa (1) banyak sekali guru maupun dosen melakukan pekerjaan yang tidak memberi keputusan kepada mereka; dan (2) menurut pendapat masyarakat, pekerjaan mendidik dapat dilakukan oleh siapa saja.

Mengenai alasan pertama di atas, mungkin tidak terlalu memberatkan sebab hal itu masih dapat diperbaiki. Lagipula pejabat-pejabat profesional yang lainnya juga tidak semua bekerja dengan memuaskan. Tetapi alasan yang kedua perlu diberi perhatian yang serius sebab ini yang memberi ciri utama suatu jabatan profesional. Suatu jabatan dikatakan profesional, kalau hanya pejabat yang bersangkutan bisa melaksanakan tugas tersebut.

Sebelum membahas tentang bagaimana seharusnya guru dan dosen bekerja sehingga mereka benar-benar diterima oleh masyarakat sebagai pejabat profesional, ada baiknya kita cari dulu apa yang disebut dengan profesional. Schein mengemukakan ciri-ciri profesional sebagai berikut: (1) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (*fulltime*); (2) pilihan pekerjaan itu didasarkan kepada motivasi yang kuat; (3) memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu, dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama; (4) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien; (5) pekerjaan berorientasi kepada pelayanan, bukan untuk kepentingan pribadi; (6) pelayanan itu didasarkan kepada kebutuhan objektif klien; (7) memiliki otonomi untuk bertindak dalam menyelesaikan persoalan klien; (8) menjadi anggota organisasi profesi, sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu; (9) memiliki kekuatan dan status yang tinggi sebagai eksper

dalam spesialisasinya; dan (10) keahlian itu tidak boleh diadvertensikan untuk mencari klien⁴³.

Sementara itu Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia I pada tahun 1988 menentukan syarat-syarat suatu pekerjaan profesional sebagai berikut: (1) atas dasar panggilan hidup yang dilakukan sepenuh waktu serta untuk jangka waktu yang lama; (2) telah memiliki keterampilan dan pengetahuan khusus; (3) dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur, dan anggapan-anggapan dasar yang sudah baku sebagai pedoman dalam melayani klien; (4) sebagai pengabdian kepada masyarakat, bukan mencari keuntungan finansial; (5) memiliki kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif dalam melayani klien; (6) dilakukan secara otonom yang bisa diuji oleh rekan-rekan seprofesi; (7) mempunyai kode etik yang dijunjung tinggi oleh masyarakat; dan (8) pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan.

Sedangkan profesi pendidikan di Amerika Serikat memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) sebagai pekerjaan jasa sosial yang unik, jelas, dan penting; (2) menekankan teknik intelektual; (3) membutuhkan pendidikan spesialisasi dalam waktu panjang; (4) memerlukan otonom yang luas sebagai individu ataupun organisasi profesi; (5) otonom individu dapat persetujuan dari organisasi profesi; (6) tekanan pada jasa lebih besar dibandingkan dengan hasil ekonomis, baik secara perseorangan maupun secara kelompok profesional; (7) memiliki organisasi profesi secara otonom; dan (8) ada kode etik yang jelas, dan tegas⁴⁴.

ISPI (1991) menyimpulkan ciri-ciri utama profesi adalah sebagai berikut: (1) memiliki fungsi dan signifikansi sosial; (2) memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu;

43 Schein. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass, Inc. 1995.

44 Imran Manan. *Dasar-dasar Sosial Budaya Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989.

(3) memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah; (4) memiliki batang tubuh disiplin ilmu tertentu; (5) studi dalam waktu lama diperguruan tinggi; (6) pendidikan ini juga merupakan wahana sosialisasi nilai-nilai profesional dikalangan mahasiswa/siswa yang mengikutinya; (7) berpegang teguh kepada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi dengan sanksi-sanksi tertentu; (8) bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah bertalian dengan pekerjaannya; (9) memberi layanan sebaik-baiknya kepada klien dan otonom dari campur tangan pihak luar; dan (10) mempunyai prestise yang tinggi di masyarakat dan berhak mendapat imbalan yang layak.

Somantri yang mengutip dari Volmer 1996 dan Oteng 1989 menulis standar profesi sebagai berikut: (1) memiliki ilmu yang diperoleh melalui pendidikan lama setara dengan S1 atau lebih; (2) kewenangan profesional diakui oleh klien; (3) ada sanksi dan pengakuan masyarakat akan keabsahan kewenangannya; (4) memiliki kode etik; (5) punya budaya profesi yang dinamis dan terus berkembang; dan (6) ada persatuan profesi yang kuat dan berpengaruh⁴⁵.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas tentang ciri-ciri profesi perlu dikaji esensialnya. Setiap butir perlu dikaji dicari esensinya, kemudian dibandingkan dengan esensi-esensi pada butir yang lain, dan disintesis. Dengan cara demikian akan ditemukan butir-butir pendukung profesi sebagai ciri-cirinya. Ciri-ciri profesi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Pilihan terhadap jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan.
- b. Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan terus berkembang.

45 Manap Soemantri. *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta. 1996.

- c. Ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.
- d. Punya otonom dalam bertindak ketika melayani klien.
- e. Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial.
- f. Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien.
- g. Menjadi anggota organisasi profesi.
- h. Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberi sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.
- i. Memiliki kode etik profesi.
- j. Punya kekuatan dan status yang tinggi sebagai eksper yang diakui oleh masyarakat.
- k. Berhak mendapatkan imbalan yang layak.

Bila diperhatikan ciri-ciri profesi tersebut di atas tampak bahwa profesi pendidik tidak mungkin dapat dikenakan kepada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Jadi ditinjau dari segi rumusan profesi sudah jelas dapat dibedakan antara pendidik dalam keluarga dan di masyarakat dengan pendidik di lembaga-lembaga pendidikan yaitu guru dan dosen. Tetapi bila ditinjau dari cara kerja kedua kelompok ini belum menunjukkan perbedaan yang jelas. Seharusnya bila konsepnya berbeda jelas, maka prakteknya pun juga berbeda secara jelas. Mengapa kekaburan ini bisa terjadi, sebab utamanya adalah karena pengertian mendidik itu belum jelas sehingga membuat praktek pendidikan tidak tepat.

Kalau mendidik diartikan sebagai memberi nasihat,

petunjuk, mendorong agar rajin belajar, memberi motivasi, menjelaskan sesuatu ceramah, melarang perilaku yang tidak baik, menganjurkan dan menguatkan perilaku yang baik, dan menilai apa yang telah dipelajari anak, memang hampir semua orang bisa melakukannya. Dan tidak perlu susah-susah membuat pendidik mejadi profesional. Tetapi mendidik seperti ini apakah dapat menjamin anak-anak akan berkembang sempurna secara batiniah dan lahiriah?

Mendidik adalah membuat kesempatan dan menciptakan situasi yang kondusif agar anak-anak sebagai subjek berkembang sendiri. Mendidik adalah suatu upaya membuat anak-anak mau dan dapat belajar atas dorongan diri sendiri untuk mengembangkan bakat, pribadi, dan potensi-potensi lainnya secara optimal. Berarti mendidik memusatkan diri pada upaya pengembangan afeksi anak-anak, sesudah itu barulah pada pengembangan kognisi dan keterampilannya. Berkembangnya afeksi yang positif terhadap belajar, merupakan kunci keberhasilan belajar berikutnya, termasuk keberhasilan dalam meraih prestasi kognisi dan keterampilan. Bila afeksi anak sudah berkembang secara positif terhadap belajar, maka guru, dosen, orang tua, maupun anggota masyarakat tidak perlu bersusah payah membina mereka agar rajin belajar. Apapun yang terjadi mereka akan belajar terus untuk mencapai cita-cita.

Inilah pengertian yang benar tentang mendidik. Melakukan pekerjaan mendidik seperti ini tidaklah gampang, hanya orang-orang yang sudah belajar banyak tentang pendidikan dan sudah terlatih mampu melaksanakannya. Ini berarti pekerjaan mendidik memang harus profesional. Profesionalisasi seperti ini di bidang pendidikan memang harus dilakukan bila ingin pendidikan berhasil.

Butir nomor 2 pada ciri-ciri profesi tersebut di atas, khusus untuk bidang pendidikan, ialah memiliki ilmu pendidikan dan

keterampilan mendidik seperti tersebut di atas. Para guru dan dosen harus dapat membangkitkan minat dan kemauan anak untuk belajar, memahami cara belajar, senang belajar, dan tidak pantang mundur untuk belajar apa pun rintangan yang dihadapinya.

Hanya mendidik seperti ini yang akan membuat pekerjaan guru dan dosen dipandang profesional oleh masyarakat umum. Sebab hanya para guru dan dosen saja yang dapat melakukannya, orang lain tidak bisa. Inilah suatu cara untuk meningkatkan citra pendidikan dimata masyarakat umum. Ini pula merupakan tantangan bagi guru dan dosen bila ingin profesinya tidak diragukan.

Untuk memenuhi persyaratan profesi seperti ini, maka peran lembaga pendidikan guru perlu ditingkatkan. Pertama-tama perlu diperkenalkan pengertian pendidikan tersebut di atas kepada calon guru dan calon dosen, diberi kesempatan memikirkan dan merenungkan secara mendalam agar mereka benar-benar paham. Mereka harus memikirkan bahwa mendidik bukanlah sekedar mengajarkan sesuatu, melainkan membangunkan peserta didik agar aktif mengembangkan dirinya secara antusias dan penuh dengan semangat.

Sesudah paham akan makna kata mendidik, lalu dikembangkan kriteria keberhasilan mendidik. Keberhasil itu tidak ditentukan oleh prestasi akademik peserta didik. Prestasi akademik otomatis akan muncul manakala pendidikan berhasil. Lagipula prestasi seperti itu akan benar-benar mencerminkan prestasi akademik mereka masing-masing secara objektif bukan karena mencontek atau cara-cara yang tidak sah lainnya. Sebab para peserta didik telah memiliki budaya belajar yang positif. Kriteria keberhasilan mendidik tersebut adalah:

- a. Memiliki sikap suka belajar
- b. Tahu tentang cara belajar.

- c. Memiliki rasa percaya diri
- d. Mencintai prestasi tinggi.
- e. Memiliki etos kerja.
- f. Produktif dan kreatif.
- g. Puas akan sukses yang dicapai.

Hal ketiga yang perlu diperkenalkan kepada calon guru dan calon dosen untuk dipelajari, dipahami, dilatih, dan dilaksanakan setelah bertugas di lapangan adalah sejumlah perilaku pendidik dalam proses pendidikan yang bisa dipilih salah satu atau beberapa diantaranya yang cocok dengan tujuan pendidikan setiap kali tatap muka. Perilaku-perilaku pendidik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Pendidik bertindak sebagai mitra atau saudara tua peserta didik.
- b. Melaksanakan disiplin yang permisif, ialah memberi kebebasan bertindak asal semua peserta didik aktif belajar.
- c. Memberi kebebasan kepada semua peserta didik untuk mengaktualisasi potensi mereka masing-masing.
- d. Mengembangkan cita-cita riil para peserta didik atas dasar pemahaman mereka tentang diri sendiri.
- e. Melayani pengembangan bakat setiap peserta didik.
- f. Melakukan dialog atau bertukar pikiran secara kritis dengan peserta didik.
- g. Menghargai agama dalam dunia modern yang penuh dengan rasionalitas. Hal-hal di luar rasio manusia dibahas lewat agama.
- h. Melakukan dialektika nilai budaya lama dengan nilai-nilai budaya modern.
- i. Mempelajari dan ikut memecahkan masalah masyarakat, yang mencakup ekonomi, sosial, budaya, dan geografis,

- termasuk aplikasi filsafat pancasila.
- j. Mengantisipasi perubahan lingkungan dan masyarakat oleh pendidik atau bekerja sama dengan para peserta didik.
 - k. Memberi kesempatan kepada para peserta didik untuk berkreasi.
 - l. Mempergunakan metode penemuan.
 - m. Mempergunakan metode pemecahan masalah
 - n. Mempergunakan metode pembuktian.
 - o. Melaksanakan metode eksperimentasi.
 - p. Melaksanakan metode memproduksi barang-barang nyata yang mungkin bisa dipasarkan.
 - q. Memperhatikan dan membina perilaku nyata agar positif pada setiap pesera didik.

1. Pengertian Profesi

Profesi pada hakekatnya adalah sikap yang bijaksana yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu. Volmer dan Mills mengemukakan bahwa pada dasarnya profesi adalah sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, bertujuan mensuplay keterampilan melalui pelayanan dan bimbingan pada orang lain untuk mendapatkan bayaran (*fee*) atau gaji. Jika dikaitkan dengan kajian sosiologik, maka dapat dipersepsikan bahwa profesi itu sesungguhnya suatu jenis model atau tipe pekerjaan ideal, karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya⁴⁶.

Mc Cully (1969) mengungkapkan suatu pengertian bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional menuntut

46 Volmer, H.M. & Mills, Donald L. *Profesionalization*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1996

dipergunakannya teknik atau prosedur yang berlandaskan intelektualitas yang secara sengaja harus dipelajari kemudian secara langsung dapat diabadikan pada orang lain. Adanya landasan intelektualitas ini membedakan seorang yang profesional dengan teknisi, sebab definisi di atas memberikan gambaran seorang profesional dalam melakukan pekerjaan dituntut memiliki filosofi yang mantap dan penuh pertimbangan rasional.

Dilihat dari ruang lingkup serta fungsi pekerja profesional sebagaimana yang disebut di atas memberi makna yang sama terhadap tenaga kependidikan atau guru. Sebab profesi guru dituntut juga memiliki *accountability* yaitu tanggung jawab terhadap keberhasilan dari lulusan suatu program pendidikan yang tidak hanya ditentukan oleh pengelola program tetapi juga oleh masyarakat pengguna. Di samping definisi di atas dari pendapat Edgar juga dapat dimaknai bahwa “profesi adalah satu set pekerjaan yang telah dikembangkan secara khusus sesuai dengan norma dalam mengarahkan peran-peran yang akan dilakukan di masyarakat.

Dan Diana Wkommers mengatakan profesi itu adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh lewat pendidikan atau training dengan waktu yang panjang yang diasumsikan berorientasi pelayanan dan memiliki otonomi. Namun pekerjaan ideal itu bukanlah yang mustahil untuk mencapainya, asalkan ada upaya yang sungguh-sungguh untuk mencapainya. Cogen (1953) menjelaskan bahwa profesi adalah suatu jabatan (*vocation*) dalam pelaksanaannya seseorang lebih dulu memperoleh ilmu pengetahuan teoritis secara struktur dengan cara belajar pada suatu jurusan yang relevan dengan profesi.

Lebih lanjut untuk memahami konsep-konsep profesi secara utuh perlu mengetahui apa itu pengertian profesi, hakekat profesi dan ciri-ciri profesi. Ketiga kategori ini

merupakan bagian yang melekat pada suatu jenis profesi sehingga dia dapat disebut suatu profesi. Profesi guru masih dihadapkan kepada banyak permasalahan, karena profesi guru merupakan suatu profesi yang sedang tumbuh, semua permasalahannya masih relevant untuk dibicarakan, salah satu diantaranya profesi harus melalui pendidikan tinggi keguruan.

Oleh karena itu profesi adalah pelayanan jabatan yang mempunyai nilai yang bermanfaat dan berarti pada masyarakat. Uraian di atas menegaskan bahwa profesi adalah pelayanan jabatan yang bermanfaat dan bernilai bagi masyarakat sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui ilmu pengetahuan teoritis secara struktur. Jadi, profesi itu adalah suatu lapangan pekerjaan dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi tinggi menyikapi pekerjaan serta berorientasi pada pelayanan.

2. Pengertian Profesionalisasi

Konsep profesionalisasi mengacu pada proses dinamis karena pekerjaan dapat diamati untuk merubah karakteristik yang krusial dalam mengarahkan suatu profesi, dimana profesi itu tidak bergerak jauh dari arahnya. Istilah profesionalisasi menurut Sutisna menunjuk kepada proses dalam mana sekelompok pekerjaan sedang mengubah sifat-sifatnya yang esensial mendekati model profesi yang sungguh⁴⁷. Profesionalisasi ialah suatu proses perubahan dalam status suatu pekerjaan yang non profesi atau semi profesi ke arah profesi yang sungguh. Ada tiga ahli yang memberikan komentar tentang status profesional yaitu:

a. Caplow (1954) mengemukakan bahwa ada tiga hal yang

47 Oteng Sutisna. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa. 1983.

perlu diperhatikan yang berkaitan dengan profesionalisasi yaitu: pertama menetapkan suatu asosiasi profesi. Kedua, menetapkan title pekerjaan, dan ketiga, membuat kode etik⁴⁸.

- b. Greenwood (1957) mengemukakan bahwa apa yang dikemukakan oleh Caplow belum memiliki kriteria profesional, alasannya bahwa pekerjaan boleh dialokasikan sepanjang kontinum yang bergerak dari ukuran terendah sampai tertinggi, kemudian pemilikan profesi sebagai atribut untuk peningkatan gelar profesi menjadi demikian besar disatu sisi dan disisi lain tidak begitu besar atau kurang, artinya bahwa pengakuan profesi oleh masyarakat itu berada disepanjang kontinum asosiasi yang tumbuh pada masyarakat, kolega, agensi kemasyarakatan, dan profesi lain⁴⁹.
- c. Wilensky (1964) menjelaskan bahwa proses profesionalisasi dikatakan sudah ada apabila kemampuan seseorang meningkat, dia memberikan urutan penting secara progresif untuk menjelaskan profesionalisasi dalam jabatan yaitu: (1) staf mulai bekerja dengan *fulltime* dengan mengerjakan yang dibutuhkan; (2) sekolah menetapkan training yang establish; (3) bentuk asosiasi profesi; (4) memberi dukungan legal untuk melindungi teritorial pekerjaan; (5) menerbitkan suatu kode etik formal⁵⁰.

Uraian di atas menunjukkan bahwa profesionalisasi adalah proses usaha menuju kearah terpenuhinya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal berkemampuan, mendapat

48 Caplow (1954) dalam Ishak Abdulhak. *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. Bandung: Andira. 2000.

49 Greenwood (1957) dalam James M. Cooper. *Classroom Teaching Skills*. Lexington, Massachusetts Toronto: DC.Heath and Company. 1990

50 Harold L. Wilensky. *The Problems and Prospect of The Welfare State*. New York: The Free Press. 1964

perlindungan, memiliki kode etik profesionalisasi, serta upaya perubahan struktur jabatan sehingga dapat direfleksikan model profesional sebagai jabatan elite. Proses ini suatu model yang mengadopsi refleksi sosial suatu jabatan sehingga menjadi title suatu profesi. Jadi, sebagaimana ditegaskan Sutisna bahwa konsep profesionalisasi dapat dipakai untuk menunjukkan kepada suatu proses yang dinamis dalam mana pekerjaan-pekerjaan mengubah sifat-sifatnya yang esensial kearah profesi yang sungguh, walaupun beberapa dari mereka mungkin tidak banyak bergerak terlalu jauh kearah ini.

3. Pengertian Profesionalisme

Freidson (1970) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir. Secara operatif profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar secara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapat dilakukan atas dasar perasaan, kemauan, pendapat, atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik⁵¹.

Houle (1980) menjelaskan bahwa sekolah profesional harus membedakan mana ilmu yang esensial berkaitan dengan disiplin ilmunya dan tidak esensial sesuai dengan tuntutan profesional⁵². Faure (1972) mengatakan bahwa profesionalisme harus mereduksi lama pendidikan untuk memberikan kualifikasi bagus tanpa mengurangi standar dengan metodologi pengajaran yang tepat, percepatan proses belajar, menyeleksi ilmu yang diberikan, mengkombinasikan

51 Freidson (1970) dalam Melvin R. Silberman. *Active Learning: 101 Strategi Pembelajaran Aktif*. Yogyakarta: Yappendis. 1996.

52 Houle, C.O. *Continuing Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey Bass. 1980

studi dengan pekerjaan secara langsung dalam fase-fase yang terintegrasi⁵³.

4. Pengertian Profesional dan Jabatan Profesional

Profesional dapat berkembang menjadi jabatan profesional, sejalan dengan itu Komarudin mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “*profesia*”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seseorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus; lawan amatir⁵⁴. Sedangkan kamus besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa profesional adalah orang yang melakukan olahraga dengan menerima bayaran; pemain bayaran; lawan dari amatir, artinya, profesional adalah kata benda lawan dari amatir, sebagai aplikasi pada seseorang yang menerima pembayaran dari kegiatan apa yang dilakukan dalam tugasnya.

Jarvis (1983) menjelaskan profesional dapat diartikan bahwa seorang yang melakukan suatu tugas profesi juga sebagai seorang ahli (*expert*) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar⁵⁵. Langford, Glenn (1978) mengatakan bahwa seorang profesional walaupun melakukan pekerjaan atau tidak selalu bertindak sebagai pelaku untuk kepentingan profesinya dari pada sebagai agen untuk yang lain. Usaha pencapaian tujuan cenderung dilakukan sendiri dari pada terpuruk bersama orang lain. Sebagai profesional kelompoknya cenderung berbuat sesuai dengan cita-cita profesi. Jabatan profesi juga sebagai seorang ahli (*expert*) melaksanakan tugas atas dasar kaidah keilmuan secara objektif, bukan atas dasar pesanan pihak-pihak tertentu yang berkepentingan.

53 Faure, E. et.al. *Learning to Be: The World of Education To Day and Tomorrow*. Paris: Nesco. 1972.

54 Komarudin. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.

55 Peter Jarvis. *Professional Education*. London, Canberra: Crown Helm. 1983.

Dokter sebagai jabatan profesional misalnya ingin agar pasiennya cepat sehat setelah dilakukan proses pengobatan, ahli hukum ingin kliennya mendapat keadilan dalam proses peradilan, dan guru ingin agar orang-orang yang diajarnya menjadi terdidik. Tujuan profesi sekaligus sebagai usaha mencapai tujuan pribadi untuk kehidupan yang lebih baik, memperoleh kepuasan intelektual maupun emosional, akhirnya mendapat kepuasan bersama kolega dan sebagainya. Jadi profesional adalah seorang yang melakukan suatu tugas profesi atau jabatan profesional bertindak sebagai pelaku untuk kepentingan profesinya dan juga seorang ahli (*expert*) apabila dia secara spesifik memperoleh keahliannya dari belajar di perguruan tinggi.

Jabatan profesional oleh Houle mempertegas bahwa lebih banyak diarahkan dalam *job training* yang diberikan pada saat praktek spesialisasi untuk menetapkan aspek legalitas keprofesian. Dengan kata lain seseorang belum dapat dikatakan memiliki suatu profesi meski sudah menyelesaikan studi sebelum mengikuti training yang berkaitan dengan profesinya, misalnya seorang notaris belum dapat menjadi notaris sebelum mengikuti pendidikan notariat meski ia sarjana hukum. Demikian juga guru harus mendapatkan pendidikan profesional seperti Akta IV kependidikan. Profesi mengandung makna dan pengertian pada suatu kepercayaan (*to profess means to trust*) bahkan suatu keyakinan (*to belief in*) atas suatu kebenaran (seperti pada ajaran agama) atau *kredibilitas* seseorang sebagai profesional.

Diyakini bahwa suatu persoalan baru dapat diselesaikan jika ditangani secara profesional, dan orang yang menangannya juga profesional, misalnya orang sakit dimungkinkan akan sembuh jika ditangani oleh dokter, karena dokter adalah jabatan profesional. Jabatan profesional dan praktisi belum menjadi arahan ketika masa pendidikan, baru tampak setelah

seseorang menyelesaikan studi kemudian ia memilih jabatan apa yang pantas untuk dirinya apakah jabatan profesional atau praktisi. Jadi, jabatan profesional baru dapat diperoleh setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi dengan menambah pendidikan yang disebut pendidikan profesional.

B. Kode Etik Pendidik

Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa, dan negara serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada UUD 1945 turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945.

Kode etik pendidik adalah salah satu bagian dari profesi pendidik. Artinya setiap pendidik yang profesional akan melaksanakan etika jabatannya sebagai pendidik. Bagaimanakah isi etika jabatan pendidik itu, marilah kita telusuri melalui kutipan-kutipan berikut.

ISPI dalam temu karya pendidikan III dan rakornas di Bandung tahun 1991 mengemukakan kode etik sarjana pendidikan Indonesia sebagai berikut: (1) bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, setia dan jujur berdasarkan pancasila dan UUD 45; (2) menjunjung tinggi harkat dan martabat peserta didik; (3) menjunjung tinggi ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk mencerdaskan kehidupan bangsa; (4) selalu menjalankan tugas dengan berpegang teguh kepada kebudayaan nasional dan ilmu pendidikan, dan (5) selalu melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kode etik pendidik ini dapat pula diambil dari peraturan kenaikan jabatan akademik kejenjang guru besar IKIP Surabaya Tahun 1994 Bab I Pasal I tentang kelayakan integritas kepribadian sebagai berikut: (1) mengutamakan tugas pokok

dan atau tugas negara lainnya; (2) memelihara keharmonisan pergaulan dan kelancaran komunikasi; (3) menjaga nama baik dan memiliki loyalitas kepada lembaga pendidikan; (4) menghargai berbagai sikap, pendapat, dan pandangan; (5) memiliki sifat kepemimpinan; (6) menjadi teladan dalam berperilaku; (7) membela kebenaran secara jujur dan objektif; dan (8) menjunjung tinggi norma-norma kemasyarakatan.

Burhanuddin (1994) mengemukakan kode etik guru adalah sebagai berikut:

- a. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berpancasila.
 1. Guru menghormati hak individu dan kepribadian anak didiknya masing-masing.
 2. Guru menghormati dan membimbing kepribadian anak didiknya.
 3. Guru menyadari bahwa intelegensi, moral dan jasmani adalah tujuan utama pendidikan.
 4. Guru melatih anak didik memecahkan masalah-masalah dan membina daya kreasi agar dapat menunjang masyarakat yang sedang membangun.
 5. Guru membantu sekolah di dalam usaha menanamkan pengetahuan keterampilan kepada anak didik⁵⁶.
- b. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
 1. Guru menghargai dan memperhatikan perbedaan dan kebutuhan anak didiknya masing-masing.

⁵⁶ Burhanuddin. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1994

2. Guru hendaknya fleksibel di dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
 3. Guru memberi pelajaran di dalam dan di luar sekolah berdasarkan kurikulum tanpa membedakan jenis dan posisi orang tua muridnya.
- c. Guru mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
1. Komunikasi guru dan anak didik di dalam dan di luar sekolah dilandaskan pada kasih sayang.
 2. Untuk berhasilnya pendidikan, guru harus mengetahui kepribadian anak dan latar belakang keluarganya.
 3. Komunikasi hanya diadakan semata-mata untuk kepentingan pendidikan anak didik.
- d. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
1. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga anak didik betah berada dan belajar di sekolah.
 2. Guru menciptakan hubungan baik dengan orang tua sehingga dapat terjalin pertukaran informasi timbal balik untuk kepentingan anak didik.
 3. Guru senantiasa menerima dengan dada yang lapang setiap kritik membangun yang disampaikan orang tua murid/masyarakat terhadap kehidupan sekolahnya.

- e. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
 - 1. Guru memperluas pengetahuan masyarakat mengenai profesi keguruan.
 - 2. Guru menyebarkan dan turut merumuskan program-program pendidikan kepada dan dengan masyarakat sekitarnya, sehingga sekolah tersebut berfungsi pusat pembinaan dan pengembangan kebudayaan di tempat itu.
 - 3. Guru harus berperan agar dirinya dan sekolahnya dapat berfungsi sebagai unsur pembaharu bagi kehidupan dan kemajuan daerahnya.
 - 4. Guru turut bersama-sama masyarakat sekitarnya di dalam berbagai aktivitas.
 - 5. Guru mengusahakan terciptanya kerjasama yang sebaik-baiknya antara sekolah, orang tua murid dan masyarakat bagi kesempurnaan usaha pendidikan atas dasar kesadaran bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua murid, dan masyarakat.
- f. Guru secara sendiri-sendiri dan/atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
 - 1. Guru melanjutkan studinya dengan:
 - 2. Membaca buku-buku.
 - 3. Mengikuti workshop/seminar, konferensi dan pertemuan-pertemuan pendidikan dan keilmuan lainnya.
 - 4. Mengikuti penataran

5. Mengadakan kegiatan-kegiatan penelitian.
 6. Guru selalu berbicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- g. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
1. Guru senantiasa saling bertukar informasi, pendapat, saling menasehati dan bantu membantu satu sama lain baik dalam hubungan kepentingan pribadi maupun dalam penunaian tugas profesi.
 2. Guru tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesi dan menjunjung martabat guru baik secara pribadi maupun secara keseluruhan.
- h. Guru secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian.
1. Guru menjadi anggota dan membantu organisasi guru yang bermaksud membina profesi dan pendidikan pada umumnya.
 2. Guru senantiasa berusaha terciptanya persatuan di antara sesama pengabdian pendidikan.
 3. Guru senantiasa berusaha agar menghindarkan diri dari sikap-sikap, ucapan-ucapan dan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi.
- i. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.
1. Guru senantiasa setia terhadap kebijaksanaan dan ketentuan-ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan.

2. Guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.
3. Guru berusaha membantu menyebarkan kebijaksanaan dan program pemerintah dalam bidang pendidikan kepada orang tua dan masyarakat sekitarnya.
4. Guru berusaha menunjang terciptanya kepemimpinan pendidikan di lingkungan atau di daerah sebaik-baiknya.

C. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Agar dapat memenuhi harapan pemakai lulusan, calon dan tenaga kependidikan, tentunya perlu dibekali dengan perangkat kompetensi yang dipersiapkan melalui program Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan menyiapkan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa. Oleh karena itu, profesionalisme tenaga kependidikan perlu ditingkatkan.

Dalam pengertian profesionalisme, telah tersirat adanya suatu keharusan kompetensi agar profesi itu berfungsi dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena mempunyai fungsi sosial, yakni pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi itu sangat diperlukan guna menjalankan fungsi profesi. Dalam masyarakat yang kompleks seperti masyarakat yang sudah maju dan modern, profesi menuntut kemampuan membuat keputusan yang tepat dan kemampuan membuat kebijaksanaan yang tepat. Untuk itu diperlukan banyak keterangan yang lengkap agar jangan sampai menimbulkan kesalahan yang pada gilirannya akan menimbulkan kerugian baik bagi diri sendiri maupun masyarakat. Kesalahan dapat menimbulkan akibat yang fatal

atau malapetaka yang besar. Itu sebabnya kebijaksanaan pembuat keputusan, pembuat perencanaan dan pelaksanaannya harus ditangani oleh para ahli yang memiliki kompetensi.

Kompetensi untuk mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan tertentu, akan tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dan akhirnya mengacu kedalam bentuk perilaku nyata.

Perilaku itu tentunya harus ditunjang oleh aspek-aspek lain seperti bahan yang dikuasai, teori-teori tentang kependidikan, kemampuan mengambil keputusan yang situasional berdasarkan nilai, sikap dan kepribadian. Dengan demikian, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan membekali lulusannya dengan perangkat kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang akan dipangku para lulusan.

1. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi mempunyai banyak makna, Broke and Stone 1975 mengemukakan bahwa kompetensi sebagai *descriptif of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*. (kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang nampak sangat berarti).

Pendapat lain tentang kompetensi dikemukakan oleh Charles E. Jhonson Cs: 1974: *competency as a rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*. (Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Bertolak dari kedua pendapat di atas, kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan yang diperoleh

melalui pendidikan: kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah atau tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati saja tetapi meliputi yang lebih jauh dari itu yang tidak tampak.

2. Pentingnya Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kompetensi tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki dalam jenjang pendidikan dalam bentuk apapun oleh tenaga kependidikan, karena kompetensi itu memiliki kepentingan tersendiri dan sangat penting untuk dimiliki oleh tenaga kependidikan, pentingnya kompetensi kependidikan itu adalah:

- a. Kompetensi tenaga kependidikan sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon tenaga kependidikan. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon tenaga kependidikan, maka akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih tenaga kependidikan yang diperlukan untuk satu sekolah. Asumsi yang mendasarinya adalah bahwa setiap tenaga kependidikan yang memenuhi syarat tersebut diharapkan akan berhasil dalam mengemban tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Untuk itu pemilihan tenaga kependidikan tidak didasarkan atas suka sama suka atau karena family yang bersifat subjektif tetapi atas dasar objektivitas yang berlaku secara umum untuk semua calon tenaga kependidikan.
- b. Kompetensi tenaga kependidikan penting dalam rangka pembinaan karena jika telah ditentukan dasar ukuran mana tenaga kependidikan yang telah memiliki kompetensi penuh dan mana yang masih kurang.

Informasi ini sangat penting dalam usaha pembinaan dan pengembangan para tenaga kependidikan. Tenaga kepemimpinan yang memiliki kompetensi penuh perlu di bina terus agar kompetensinya tetap mantap, sedangkan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dibawah standart, administrator dapat menyusun perencanaan yang relevan agar tenag kependidikan tersebut dapat memiliki kompetensi yang sama atau seimbang dengan kompetensi tenaga kependidikan yang lainnya, misalnya dengan jalan diadakan penataran atau melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi

- c. Kompetensi tenaga kependidikan penting dalam rangka penyusunan kurikulum karena berhasil tidaknya pendidikan tenaga kependidikan terletak pada berbagai komponen dalam proses pendidikan tenaga kependidikan yang salah satu diantaranya adalah komponen kurikulum. Oleh sebab itu, kurikulum pendidikan tenaga kependidikan harus disusun berdasarkan kompetensi yang diperlukan oleh setiap tenaga kependidikan. Dengan demikian tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya harus direncanakan sedemikian rupa agar relevan sesuai dengan tuntutan kompetensi tenaga kependidikan.
- d. Kompetensi tenaga kependidikan penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik karena proses belajar mengajar dan hasil belajar yang diperoleh peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola dan struktur serta isi kurikulumnya, tetapi juga ditentukan oleh kompetensi tenaga kependidikan yang mengajar itu sendiri dalam membimbing peserta didik. Tenaga kependidikan yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan

belajar yang efektif dan menyenangkan serta akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.

Tenaga kependidikan sebagai jabatan profesional memerlukan keahlian khusus karena sebagai suatu profesi tenaga kependidikan harus memiliki syarat profesional, adapun syarat-syarat tersebut meliputi; fisik, psychis, mental, moral, dan intelektual. Untuk lebih jelasnya, Hamalik (1996): mengemukakan sebagai berikut:

- a. Persyaratan fisik, yaitu kesehatan jasmani yang artinya seorang tenaga kependidikan harus berbadan sehat dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan
- b. Persyaratan psychis, yaitu sehat rohani yang artinya tidak mengalami gangguan jiwa atau kelainan
- c. Persyaratan mental, yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi kependidikan mencintai dan mengabdikan serta memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya
- d. Persyaratan moral, yaitu memiliki budi pekerti yang luhur dan memiliki sikap susila yang tinggi
- e. Persyaratan intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang diperoleh dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan, yang memberi bekal guna menunaikan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik

3. Karakteristik Kompetensi Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang profesional yang akan bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya, sudah barang tentu harus memiliki kompetensi-kompetensi sesuai dengan tuntutan.

Sebagai indikator, tenaga kependidikan yang dinilai

kompeten secara profesional apabila:

- a. Tenaga kependidikan tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya
- b. Tenaga kependidikan tersebut mampu melaksanakan peranan-peranan secara berhasil
- c. Tenaga kependidikan tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah
- d. Tenaga kependidikan tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di kelas. Karakteristik tersebut agar lebih jelas perlu ditinjau dari berbagai segi yaitu:

1. Tanggung jawab tenaga kependidikan

Setiap tenaga kependidikan harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Tenaga kependidikan sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru.

Setiap tanggung jawab memerlukan sejumlah kompetensi dan setiap kompetensi dapat dijabarkan lagi dalam kompetensi yang lebih khusus antara lain:

- (a) Tanggung jawab moral, yaitu setiap tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi dalam bentuk kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- (b) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, yaitu setiap tenaga kependidikan

harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu membuat satuan pelajaran, mampu dan memahami kurikulum dengan baik, mampu mengajar di kelas, mampu menjadi model peserta didik, mampu memberikan nasehat, menguasai teknik-teknik pemberian bimbingan dan layanan, mampu membuat dan melaksanakan evaluasi serta lain-lainnya.

- (c) Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, yaitu turut serta mensukseskan pembangunan dalam masyarakat. Untuk itu tenaga kependidikan harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- (d) Tanggung jawab tenaga kependidikan dalam bidang keilmuan, yaitu tenaga kependidikan selaku ilmuwan bertanggung jawab dan terus serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan

2. Fungsi dan peranan tenaga kependidikan

Fungsi dan peranan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap pelaksanaan kependidikan di sekolah, untuk itu fungsi dan peranan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

- (e) Tenaga kependidikan sebagai pendidik dan pengajar, yakni tenaga kependidikan yang harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, bersikap jujur dan terbuka, peka terhadap perkembangan terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu tenaga harus

memiliki dan menguasai ilmu anantara lain: mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pelajaran menguasai teori dan praktik kependidikan, menguasai kurikulum, dan metodologi pengajaran.

- (f) Tenaga kependidikan sebagai anggota masyarakat yakni tenaga kependidikan yang harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu tenaga kependidikan harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antara manusia dan sebagai anggota masyarakat tenaga kependidikan harus memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dengan kelompok, keterampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- (g) Tenaga kependidikan sebagai pemimpin, yakni tenaga kependidikan yang harus mampu memimpin. Untuk itu tenaga kependidikan perlu memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan menguasai prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi yang ada di sekolah.
- (h) Tenaga kependidikan sebagai pelaksana administrasi, yakni tenaga kependidikan yang akan dihadapkan kepada administrasi-administrasi yang harus dikerjakan di sekolah. Untuk itu tenaga kependidikan harus memiliki kepribadian jujur, teliti, rajin, menguasai ilmu tata buku ringan, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi serta administrasi lainnya.

- (i) Tenaga kependidikan sebagai pengelola proses belajar mengajar, yakni tenaga kependidikan yang harus mampu dan menguasai berbagai metode mengajar dan harus menguasai situasi belajar mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas.

4. Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Lembaga pendidikan tenaga kependidikan adalah suatu lembaga pendidikan yang selalu mendapat perhatian, baik para ahli pendidikan maupun dari para administrator pendidikan dalam berbagai tingkat wewenang dan tanggung jawab sektor pendidikan. Perhatian tersebut sangat penting, mengingat peranan lembaga pendidikan tenaga kependidikan baik *preservice* maupun *inservice* dalam rangka persiapan dan penyediaan calon-calon tenaga kependidikan dalam berbagai jenjang persekolahan, sejak dari taman kanak-kanak sampai dengan tingkat atas. Bahkan pemerintah juga menyediakan lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang bertugas mempersiapkan calon tenaga kependidikan untuk perguruan tinggi.

- a. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dalam kurikulum LPTK pasca sekolah menengah.

LPTK pascasekolah menengah berfungsi mempersiapkan tenaga kependidikan agar dapat dan mampu mengajar pada pendidikan dasar. Jadi, LPTK pasca sekolah menengah menyelenggarakan program pendidikan pada tingkat *preservice*. Untuk memperoleh tujuan yang hendak dicapai, maka kurikulum LPTK pasca sekolah menengah disusun atas program pendidikan meliputi: program pendidikan umum, program pendidikan kependidikan dan pengajaran untuk pendidikan dasar yang meliputi program spesialisasi baik untuk SD maupun luar biasa serta program pengembangan di TK.

Untuk mempersiapkan calon tenaga pendidikan agar kompeten yang berfungsi membina kemampuan profesional sebagai tenaga kependidikan, dalam kurikulum LPTK pasca sekolahpun dikembangkan program ilmu kependidikan dan praktek kependidikan.

Ilmu kependidikan diberikan dalam bentuk teori sebagai dasar bagi praktek kependidikan, yang diberikan dalam bentuk praktek di sekolah latihan. Baik teori maupun praktek keduanya dipadukan menjadi dasar bagi pembinaan kompetensi seorang calon tenaga kependidikan yang mampu mengajar di sekolah.

b. Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan dalam Program Penataran Tenaga Kependidikan.

Dalam rangka melaksanakan kurikulum yang telah dilakukan, baik itu kurikulum sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama, maupun sekolah menengah tingkat atas dan dalam rangka melaksanakan inovasi pendidikan, maka departemen pendidikan dan kebudayaan memandang perlu meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan tenaga kependidikan sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku melalui suatu program penataran. Salah satu program penataran ini diselenggarakan dalam bentuk “proyek pembinaan pendidikan di sekolah dasar (P3D). Penataran ini bertujuan agar tenaga kependidikan di sekolah dasar:

1. Memahami kurikulum sekolah dasar
2. Mempunyai sikap positif dalam menghadapi dan melaksanakan kurikulum yang berlaku
3. Mampu melaksanakan kurikulum dengan baik sesuai dengan yang diharapkan
4. Memahami dan menguasai teknik-teknik pembuatan satuan pembelajaran yang berkadar CBSA dan kegiatan belajar mengajar di dalam

kelas

5. Memahami dan menggunakan buku-buku sumber yang sesuai dengan kurikulum
 6. Mampu menggunakan alat-alat media pendidikan untuk setiap bidang studi
- c. Penggunaan Kompetensi Tenaga Kependidikan Dalam Kurikulum LPTK Pendidikan Tinggi

IKIP/STKIP/FKIP sebagai suatu lembaga pendidikan tenaga kependidikan tingkat perguruan tinggi mempunyai fungsi pokok dalam mempersiapkan calon tenaga kependidikan yang kelak mampu menjalankan tugas selaku tenaga kependidikan yang profesional pada sekolah menengah tingkat pertama (SMTP) dan sekolah menengah tingkat atas (SMTA) termasuk LPTK pasca sekolah menengah (D2).

Dalam hubungan dengan usaha pengembangan kompetensi tenaga kependidikan secara langsung ataupun tidak langsung, LPTK pada pendidikan tinggi mengemban tugas sebagai berikut:

1. Mempersiapkan calon tenaga kependidikan karena melalui program ini diharapkan dapat memiliki kompetensi sehingga mampu bertindak selaku tenaga kependidikan yang baik dan profesional
2. Membina calon tenaga kependidikan ataupun tenaga kependidikan yang sudah bertugas di sekolah untuk meningkatkan kompetensi yang sudah dimiliki mereka sehingga mereka mampu meningkatkan mutu pendidikan sekolah yang dibinanya.

5. Jenis-jenis Kompetensi Tenaga Kependidikan

Secara umum kompetensi tenaga kependidikan ada tiga jenis, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional

dan kompetensi sosial. Ketiga kompetensi tersebut dijadikan landasan dalam rangka mengembangkan sistem pendidikan tenaga kependidikan, oleh karena itu, ketiga kompetensi tersebut dapat dipandang sebagai tolak ukur bagi keberhasilan pendidikan tenaga kependidikan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kompetensi tenaga kependidikan, Asian Institut for Teacher Education (1972): mengemukakan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan yaitu sebagai berikut:

a. Kompetensi Pribadi

1. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama
2. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi
3. Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi
4. Memiliki pengetahuan tentang estetika
5. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial
6. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan perkembangan
7. Setia terhadap harkat dan martabat manusia

Sedangkan kompetensi pribadi tenaga kependidikan secara lebih khusus lagi adalah bersikap simpati, empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri sendiri.

b. Kompetensi Profesional, mencakup kemampuan dalam hal:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya.

2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik.
 3. Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya.
 4. Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai
 5. Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain.
 6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran.
 7. Mampu melaksanakan evaluasi belajar.
 8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.
- Lebih khusus lagi kompetensi profesional tenaga kependidikan dapat dijabarkan sebagai berikut:
- a. Menguasai bahan meliputi:
 1. Menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah
 2. Menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi
 - b. Mengelola program belajar mengajar, meliputi:
 1. Merumuskan tujuan instruksional
 2. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar
 3. Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat
 4. Melaksanakan program belajar-mengajar

- c. Mengelola kelas yang meliputi:
 - 1. Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran
 - 2. Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi
- d. Menggunakan media dan sumber, meliputi:
 - 1. Mengenal, memilih dan menggunakan media.
 - 2. Membuat alat-alat bantu pelajaran yang sederhana.
 - 3. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.
 - 4. Mengembangkan laboratorium.
 - 5. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.
 - 6. Menggunakan lingkungan, sekolah latihan dan *micro teaching* dalam program PPL.
- e. Menguasai landasan-landasan pendidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pendidikan dan pengajaran
- h. Mengenal fungsi layanan dan bimbingan, meliputi:
 - 1. Mengenal fungsi layanan dan bimbingan.
 - 2. Menyelenggarakan program layanan dan bimbingan disekolah.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi, sekolah meliputi :
 - 1. Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah
 - 2. Menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna kepentingan pengajaran.

- k. Memiliki sifat-sifat yang mendorong kemajuan pendidikan.
- l. Memahami peserta didik.
- m. Menampilkan kepemimpinan dan keteladanan dalam proses belajar mengajar.
- n. Mampu meneliti masalah-masalah pendidikan.
- o. Mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan.
- p. Merencanakan program pendidikan.
- q. Menerapkan berbagai keahlian bidang pendidikan.
- r. Menilai dan menguji proses pendidikan.
- s. Menguasai, melaksanakan dan menilai ilmu yang menyangkut bidang studi.
- t. Melaksanakan kurikulum yang berlaku.
- u. Membina dan mengembangkan kurikulum di sekolah dan di luar sekolah
- p. Menilai dan memperbaiki kurikulum sekolah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kemajuan zaman.
- w. Memahami dan melaksanakan konsep mengajar individual.

c. **Kompetensi Sosial**

Kemampuan sosial tenaga kependidikan adalah salah satu daya atau kemampuan tenaga kependidikan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Adapun kompetensi sosial tenaga kependidikan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kependidikan sebagai petugas kemasyarakatan.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa tenaga kependidikan itu memegang peranan sebagai wakil masyarakat yang representatif sehingga jabatan tenaga kependidikan sekaligus merupakan jabatan kemasyarakatan. Tenaga kependidikan bertugas membina masyarakat agar masyarakat berpartisipasi dalam pembangunan. Untuk melaksanakan tugas itu, tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

1. Aspek normatif kependidikan, yaitu untuk menjadi tenaga kependidikan yang baik tidak cukup digantungkan kepada bakat, kecerdasan, kecakapan saja, tetapi juga harus beritikad baik sehingga hal ini berpautan dengan norma yang dijadikan landasan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pertimbangan sebelum memilih jabatan tenaga kependidikan.
3. Mempunyai program yang menjurus untuk meningkatkan kemajuan masyarakat dan kemajuan pendidikan.

b. Tenaga kependidikan di mata masyarakat

Dalam pandangan masyarakat, tenaga kependidikan memiliki tempat tersendiri karena fakta menunjukkan bahwa manakala seorang tenaga kependidikan berbuat kurang senonoh, menyimpang dari ketentuan atau kaidah-kaidah masyarakat dan manakala tenaga kependidikan itu menyimpang dari apa yang diharapkan masyarakat, langsung saja masyarakat memberikan suara sumbang kepada tenaga kependidikan itu. Kenakalan anak yang kini menggejala diberbagai tempat, sering pula tanggung jawabnya ditudingkan kepada tenaga kependidikan sepenuhnya dan sering pula dilupakan apa yang dilihat, didengar anak serta pergaulan anak dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.

Dalam kedudukan seperti itu, tenaga kependidikan tidak lagi dipandang sebagai pengajar di kelas, tetapi darinya diharapkan pula tampil sebagai pendidik, bukan saja terhadap peserta didiknya di kelas, namun juga sebagai pendidik di masyarakat yang seyogyanya memberikan teladan yang baik kepada masyarakat.

Demikianlah atas dasar analisis sepintas ternyata kedudukan tenaga kependidikan bukan hanya terbatas kepada keempat dinding kelas di sekolah, bergeser jauh menembus batas halaman sekolah dan berada langsung ditengah-tengah masyarakat. Untuk itu, tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

1. Mampu berkomunikasi dengan masyarakat.
 2. Mampu bergaul dan melayani masyarakat dengan baik.
 3. Mampu mendorong menunjang kreatifitas masyarakat
 4. Menjaga emosi dan perilaku kurang baik.
- c. Tanggung jawab sosial tenaga kependidikan

Peranan tenaga kependidikan di sekolah tidak lagi terbatas untuk memberikan pelajaran, tetapi juga tenaga kependidikan harus memikul tanggung jawab yang lebih banyak, yaitu bekerja sama dengan pengelola pendidikan lainnya di dalam lingkungan masyarakat, untuk itu tenaga kependidikan harus mempunyai kesempatan lebih banyak melibatkan diri dalam kegiatan di luar sekolah.

Perangkat kompetensi yang dijabarkan secara operasional di atas merupakan bekal bagi calon tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lapangan juga sekaligus juga tenaga kependidikan di sekolah.



BAB VII

INOVASI PENDIDIKAN

A. Pengertian dan Hakikat Inovasi Pendidikan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, inovasi diartikan pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru: penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat).

Maksud pengertian inovasi pendidikan disini ialah suatu perubahan yang baru dan bersifat kualitatif, berbeda dari hal yang sebelumnya serta sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu dalam pendidikan

Maksud kata “baru” dalam pengertian tersebut adalah apa saja yang belum dipahami, diterima, atau dilaksanakan oleh sipenerima inovasi meskipun mungkin bukan merupakan hal yang baru lagi bagi orang lain. Sementara itu maksud kata kualitatif adalah bahwa inovasi tersebut memungkinkan adanya reorganisasi atau pengaturan kembali unsur-unsur dalam pendidikan. Jadi bukan semata-mata penambahan atau penjumlahan dari unsur-unsur komponen yang ada sebelumnya.

Dalam konteks ini, pengertian inovasi disamakan dengan pembaruan meskipun esensinya antara inovasi dengan pembaruan punya pengertian yang sedikit berbeda.

Biasanya pada inovasi perubahan-perubahan yang terjadi hanya menyangkut aspek-aspek tertentu, dalam arti lebih sempit dan terbatas. Sementara dalam pembaruan biasanya perubahan yang terjadi adalah menyangkut berbagai aspek, bahkan tidak menutup kemungkinan terjadi perubahan secara total atau secara keseluruhan. Jadi, skope pembaruan pada dasarnya lebih luas.

Tindakan mengahatur kembali jenis dan pengelompokan pelajaran, waktu, ruang kelas, cara-cara menyampaikan pelajaran sehingga dengan tenaga, alat, ruang dan waktu yang sama dapat dijangkau jumlah sasaran siswa yang lebih banyak dan dicapainya kualitas yang lebih tinggi merupakan contoh tindakan inovatif.

Karena besar dan kompleksnya permasalahan pendidikan kita sekarang, apalagi pada masa mendatang, dan mengingat keterbatasan dana dan kemampuan yang dimiliki maka tindakan inovatif dan pembaruan sangatlah diperlukan. Meskipun demikian, hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa sesuatu yang baru belum tentu baik, maksudnya belum tentu inovatif.

Tujuan utama inovasi adalah berusaha meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan dari sumber-sumber tenaga, uang, sarana dan prasarana, termasuk struktur dan prosedur organisasi. Jadi, keseluruhan sistem perlu ditingkatkan agar semua tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Tujuan yang direncanakan mengharuskan adanya perincian yang jelas tentang sasaran dan hasil-hasil yang ingin dicapai, yang sedapat mungkin bisa diukur untuk mengetahui perbedaan antara keadaan sesudah dan sebelum inovasi diadakan.

B. Masalah-masalah yang menurut inovasi

Pada dasarnya banyak hal yang menuntut diadakannya inovasi

pendidikan di Indonesia, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Adanya perkembangan ilmu pengetahuan tidak bisa dipungkiri mengakibatkan kemajuan teknologi yang memengaruhi kehidupan sosial, ekonomi, politik, pendidikan dan kebudayaan bangsa Indonesia.

Diakui bahwa sistem pendidikan yang kita miliki dan dilaksanakan selama ini masih belum mampu mengikuti dan mengendalikan kemajuan-kemajuan tersebut sehingga dunia pendidikan belum dapat menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil, kreatif dan aktif yang sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat luas.

Bagaimanapun berkembangnya ilmu pengetahuan modern menghendaki dasar-dasar pendidikan yang kokoh dan penguasaan kemampuan yang terus menerus.

2. Pertambahan penduduk

Laju ekspansi penduduk yang cukup besar tentunya menuntut adanya perubahan, sekaligus bertambahnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang secara kumulatif menuntut tersedianya sarana pendidikan yang memadai.

Kenyataan tersebut menyebabkan daya tampung ruang dan fasilitas pendidikan sangat tidak seimbang. Hal inilah yang menyebabkan sulitnya menentukan bagaimana relevansi pendidikan dengan dunia kerja sebagai akibat tidak seimbangnya antara output lembaga pendidikan dengan kesempatan yang tersedia.

- a. Meningkatnya animo masyarakat untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik.

Munculnya gerakan inovasi pendidikan berkaitan erat dengan adanya berbagai tantangan dan persoalan yang

dihadapi oleh dunia pendidikan dewasa ini, yang salah satu penyebabnya adalah kemajuan Iptek. Kemajuan Iptek yang terjadi senantiasa mempengaruhi aspirasi masyarakat. Pada umumnya mereka mendambakan pendidikan yang lebih baik, padahal disatu sisi kesempatan untuk itu sangat terbatas sehingga terjadilah kompotisi atau persaingan yang sangat ketat. Berkenaan dengan ini pula sekarang bermunculan sekolah-sekolah vaforit, plus, bahkan unggulan.

b. Menurunnya kualitas pendidikan

Kualitas pendidikan yang dirasakan makin menrun, yang belum mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut adanya sejumlah perubahan. Bila tidak demikian, jelas akan beakibat fatal dan akan terus ketinggalan

c. Kurang adanya relevansi antara pendidikan dan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun.

Dalam era modern sekarang, masyarakat menuntut adanya lembaga pendidikan yang benar-benar mampu diharapkan, terutama yang siap pakai dengan dibekali skill yang diperlukan dalam pembangunan.

Umumnya, kurang sesuainya materi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat telah diatasi dengan menyusun kurikulum baru. Oleh karena itu perkembanganya di Indonesia kita ketahui telah mengalami beberapa kali perubahan kurikulum. Hal ini dilakukan dalam upaya mengatasi masalah relevansi. Dengan kurikulum baru inilah anak-anak dibina kepribadiannya melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan masa kini dan masa yang akan datang. Aspek keterampilan merupakan unsur kurikulum baru yang selalu mendapatkan perhatian khusus dan prioritas utama.

- d. Belum mekarnya alat organisasi yang efektif serta belum tumbuhnya suasana yang subur dalam masyarakat untuk mengadakan perubahan-perubahan yang dituntut oleh keadaan sekarang dan yang akan datang.

Kenyataan seperti ini disebabkan masih minimnya pengetahuan dan wawasan masyarakat untuk membangun dirinya pada kemajuan-kemajuan.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi pendidikan

Inovasi pendidikan merupakan perubahan pendidikan yang didasarkan atas usaha-usaha sadar, terencana, berpola dalam pendidikan yang bertujuan untuk mengarahkan, sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi dan ditentukan sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi dan tuntutan zamannya. Dalam inovasi pendidikan, gagasan baru sebagai hasil pemikiran kembali haruslah mampu memecahkan persoalan yang tidak terpecahkan oleh cara-cara tradisional yang bersifat komersial.

Di samping sebagai tanggapan terhadap masalah pendidikan dan tuntutan zaman, inovasi pendidikan juga merupakan usaha aktif untuk mempersiapkan diri menghadapi masa datang yang lebih memberikan harapan sesuai dengan cita-cita yang diinginkan.

Kalau pada bagian terdahulu dikemukakan hal-hal yang menuntut adanya inovasi pendidikan, berikut ini akan dikemukakan lebih jauh tentang beberapa faktor yang cukup berperan mempengaruhi inovasi pendidikan.

1. Visi terhadap pendidikan

Pendidikan merupakan persoalan asasi bagi manusia. Manusia sebagai makhluk yang dapat dididik dan harus dididik akan tumbuh menjadi manusia dewasa dengan proses

pendidikan yang dialaminya. Sejak kelahirannya, manusia telah memiliki potensi dasar yang universal, berupa:

- a. Kemampuan untuk membedakan antara yang baik dan yang buruk (*moral identity*)
- b. Kemampuan dan kebebasan untuk mengembangkan diri sendiri sesuai dengan pembawaan dan cita-citanya (*individual identity*)
- c. Kemampuan untuk berhubungan dan kerjasama dengan orang lain (*social identity*)
- d. Adanya ciri-ciri khas yang mampu membedakan dirinya dengan orang lain (*individual differences*).

Setiap anak akan mengalami proses pendidikan secara alamiah, yaitu yang ia dapatkan dalam situasi pergaulan dengan orang lain pada umumnya dan pergaulan dengan kedua orangtuanya pada khususnya dalam lingkungan budaya yang mengelilinginya. Pendidikan seperti inilah yang akan menjadikan anak sebagai manusia dalam arti yang sesungguhnya. Cinta kasih orangtua dan ketergantungan serta kepercayaan anak kepada mereka pada usia-usia muda merupakan dasar kokoh yang memungkinkan timbulnya pergaulan mendidik. Dengan upaya pendidikan, potensi dasar universal anak akan tumbuh dan membentuk diri anak yang unik, sesuai dengan pembawaan lingkungan budaya, dan zamanya.

Usaha dan tujuan pendidikan dilandasi oleh pandangan hidup orang tua, lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan, masyarakat dan bangsanya. Manusia Indonesia, warga masyarakat dan warga negara yang lengkap dan utuh harus dipersiapkan sejak anak masih kecil dengan upaya pendidikan. Tujuan pendidikan diabdikan untuk kebahagiaan individu, keselamatan masyarakat, dan kepentingan negara.

Pandangan hidup bangsa menjadi norma pendidikan

nasional keseluruhan. Seperti diketahui bahwa kehidupan ini selalu mengalami perubahan, tujuan pembangunan bangsa mengalami pergeseran dan peningkatan serta perubahan sesuai dengan waktu, keadaan dan kondisinya.

Dengandemikian, pandangan dan harapan orang tua terhadap pendidikan sekarang dapat berbeda dengan pandangan orang terhadap pendidikan masa lampau atau waktu yang akan datang. Perbedaan pandangan ini erat hubungannya kalau tidak harus berdasar atas falsafah mengenai manusia dan kemanusiaan pada zamannya masing-masing.

2. Faktor penambahan penduduk

Pertambahan penduduk yang cepat merupakan faktor yang sangat menentukan dan berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan pendidikan sehingga menurut adanya pembaruan-pembaruan di bidang pendidikan.

Akibat dari perkembangan penduduk yang sangat cepat sult dibayangkan, misalnya bagaimana penyediaan gedung sekolah. Dalam waktu-waktu tertentu gedung sekolah tentu harus mengalami penambahan seiring dengan bertambahnya anak-anak usia sekolah. begitu pula hal-hal yang terkait dengan itu, seperti tenaga guru, buku-buku, dan fasilitas lainpun turut mendapat perhatian.

Pertambahan penduduk berartipula pertambahan tenaga usia kerja. Pendidikan dalam konteks ini lebih dituntut kemampuannya mengembangkan sistem pendidikan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja. Tanggung jawab ini sebenarnya bukan hanya pada pendidikan, namun pendidikan dapat melepas salah satu tugasnya untuk mempersiapkan anak muda menjelang kehidupannya dalam masyarakat secara mandiri dan bertanggung jawab. Untuk menjawab kenyataan ini, sekarang dikembangkanlah sekolah-

sekolah kejuruan dan sekolah-sekolah model yang di dalamnya diberikan keterampilan-keterampilan yang menegarah kepada pengembangan profesionalisme.

Bagaimanapun pertumbuhan penduduk yang cepat mengharuskan kita semua untuk bekerja yang lebih keras agar kebutuhan pendidikan anak usia sekolah dan kebutuhan pendidikan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan agar kita tidak ketinggalan jaman, yang kenyataannya selau dianmis dan berubah.

Adanya pertumbuhan penduduk yang cepat menimbulkan akibat yang luas terhadap berbagai segi kehidupan, utamanya pendidikan sebagaimana dikemukakan diatas. Banyak masalah pendidikan yang berkaitan erat dengan meledaknya jumlah anak usia sekolah. Adapun masalah-masalah yang berkaitan langsung dengan pendidikan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kekurangan Kesempatan Belajar

Masalah ini merupakan masalah yang mendapat prioritas pertama dan utama yang perlu segera digarap. Caranya adalah dengan menciptakan sistem pendidikan yang dapat menampung sebanyak mungkin anak-anak usia sekolah.

b. Masalah Kualitas Pendidikan

Kurangnya dana, kurangnya jumlah guru, kurangnya fasilitas pendidikan akan mempengaruhi merosotnya mutu pendidikan. Oleh sebab itu, dalam mengatasi masalah ini pemerintah telah berusaha meningkatkan kemampuan guru lewat training-training, menambah fasilitas, menambah dana pendidikan, mencari sistem evaluasi yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan secara bertahap.

c. Masalah Relevansi

Masalah relevansi ini pada prinsipnya cukup mendasar. Dalam kondisi saat ini sangat dibutuhkan *output* pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, terutama dalam hubungannya dengan kesiapan kerja. Hal tersebut lebih jelas dengan digulirnya konsep *link and mach*, yang salah satu tujuannya adalah mengatasi persoalan relevansi tersebut.

d. Masalah Efisiensi dan Efektifitas

Pendidikan diusahakan agar memperoleh hasil yang baik dengan biaya dan waktu yang sedikit. Ini berarti harus dicari sistem mendidik dan mengajar yang efisien dan efektif, sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pendidikan.

3. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Kemajuan zaman seperti sekarang ini justru ditandai dengan majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan berlangsung secara akumulatif dan semakin cepat jalannya. Tanggapan yang biasa dilakukan dalam pendidikan terhadap ilmu pengetahuan ialah dengan memasukan ilmu pengetahuan dan teori baru kedalam kurikulum sekolah. hal ini menyebabkan adanya kurikulum yang sangat sarat dengan masalah-masalah yang baru.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang cepat ini tidak harus diikuti dengan penambahan kurikulum sekolah diluar kemampuan meskipun kondisi anak didik perlu diperhatikan. Anak didik-pun tidak mungkin mampu mengikuti dan menguasai segenap penemuan baru dalam dunia ilmu pengetahuan.

4. Tuntutan Adanya Proses Pendidikan yang Relevan

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa salah satu tuntutan diadakannya inovasi didalam pendidikan adlah adanya relevansi antara dunia pendidikan denag kebutuhan masyarakat atau dunia kerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, pendidikan dapat diperoleh dari sekolah maupun dari luar sekolah, cukup diperoleh disekolah, terutama yang bersifat pengembangan profesi dan keterampilan, seperti pengembangan karir, profesi tertentu dan sebagainya.

Permasalahan pendidikan yang kini dihadapi sangat kompleks. Adanya sistem pendidikan yang relevan yang sesuai dengan kebutauhan dan masalah yang dihadapi sangat diperlukan mengingat akan keterbatasan dana pendidikan. Hal itu penting karena sistem sekolah dengan segala kekurangannya ternyata meliputi hampr 80 persen biaya pendidikan dan lainnya, seperti gedung, buku, alat pengajaran fasilitas lain dibebankan kepada orang tua.

D. Tujuan Inovasi Pendidikan dan cara-cara Pencapaiannya

Sebagai pertanda dinamisnya kehidupan manusia, ia selalu mengalami perubahan dan kebutuhannya semakin meningkat sesuai dengan perkembangannya. Perubahan tersebut menimbulkan masalah-masalah yang merupakan ciri dinamika kehidupannya.

Peranan pendidikan dan tingakat perkembangan manusia merupakan faktor yag dominan terhadap kemampuannya untuk menghadapi masalah kehidupannya sehari-hari. Tingkat kemajuan suatu bangsa juga dapat ditinjau dari tingkat pendidikan rakyatnya. Semakin baik tingkat pendidikan masyarakatnya, semakin maju pula bangsanya. Sebaliknya, semakin terpuruk dan rendahnya pendidikan

rakyatnya, jangan diharapkan bangsanya akan maju. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa negara-negara maju sangat memperhatikan usaha pendidikan yang sesuai dengan kemajuan yang dicapai. Sementara itu di negara-negara yang sedang berkembang pendidikan mulai diperhatikan setelah dalam waktu yang cukup lama kurang terurus sehingga masalah-masalah yang dihadapi pendidikan berlipat ganda dengan kompleksitas yang rumit.

Setiap masalah pendidikan berkaitan erat dengan segi kehidupan yang lain, masalahnya bersifat kompleks, sesuai dengan kehidupan masyarakatnya. Seberapa besar keterikatan suatu masalah pendidikan dengan masalah-masalah sosial lain dalam masyarakat, secara sederhana masalah pendidikan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

- a) Masalah pemerataan;
- b) Masalah mutu;
- c) Masalah efektifitas dan relevansi;
- d) Masalah efisiensi.

Pemecahan masalah pendidikan yang kompleks itu dengan cara pendekatan pendidikan yang konvensional sudah dianggap tidak efektif. Karena itulah inovasi atau pembaruan pendidikan sebagai perspektif baru dalam dunia pendidikan mulai dirintis sebagai alternatif untuk memecahkan masalah-masalah pendidikan yang belum dapat diatasi dengan cara konvensional secara tuntas.

Dengan demikian, inovasi pendidikan dilakukan untuk memecahkan masalah pendidikan dan untuk menyongsong arah perkembangan dunia pendidikan yang lebih memberikan harapan kemajuan lebih pesat.

Secara lebih rinci tentang maksud-maksud diadakannya inovasi pendidikan ini, adalah sebagai berikut:

1. Pembaruan pendidikan sebagai tanggapan baru terhadap

masalah-masalah pendidikan.

Majunya bidang teknologi dan komunikasi sekarang ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan dibidang lain, termasuk dalam dunia pendidikan.

Tugas pembaruan pendidikan yang terutam adalah memecahkan masalah-masalah yang diajumpai dalam dunia pendidikan, baik dengan cara yang konvensional maupun dengan cara yang inovatif. Inovasi atau pembaruan pendidikan juga merupakan salah satu tanggapan baru terhadap masalah pendidikan yang nyata-nyata dihadapi. Titik pangkal pembauran pendidikan adalah masalah pendidikan yang aktual, yang secara sistematis akan dipecahkan dengan cara inovatif.

Masalah-masalah pendidikan yang perlu dipecahkan melalui inovasi tersebut adalah:

1. Kurang meratanya pelayanan pendidikan;
2. Kurang serasinya kegiatan belajar dengan tujuan;
3. Belum efisien dan ekonomisnya pendidikan;
4. Belum efisien dan efektifnya sistem penyajian;
5. Kurang lancar dan sempurnanya sistem informasi kebijakan;
6. Kurang dihargainya unsur kebudayaan nasional;
7. Belum kokohnya kesadaran, identitas, dan kebanggaan nasional;
8. Belum tumbuhnya masyarakat yang gemar belajar;
9. Belum tersebarnya paket pendidikan yang mengikat, mudah dicerna, dan mudah diperoleh;

Belum meluasnya kesempatan kerja (pembuatan dan pemanfaatan teknologi komunikasi; *software* dan *hardware*).

Akhir-akhir ini usaha pembaruan pendidikan ditujukan untuk kepentingan siswa atau subjek belajar demi perkembangannya, yang sering disebut ”*Student Centered Approach*”. Pembaruan pendidikan yang memusatkan pada masalah pendidikan umumnya dan perkembangan subjek pendidikan pada khususnya mengutamakan segi efektivitas dan segi ekonomis dalam proses belajar.

2. Inovasi pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis.

Dalam sejarahnya, kehidupan manusia dapat dibedakan menjadi tiga tahap berikut.

1. Periode manusia masih menggantungkan diri pada alam sekitarnya dengan usaha penyesuaian secara mencoba-coba.
2. Periode manusia telah menemukan alat dan teknik baru yang menyebabkan keterikatan manusia terhadap alam berkurang, namun timbul ketergantungan baru terhadap birokrasi dan spesialisasi.
3. Periode manusia telah mampu mencapai kerja sama berdasar perencanaan menuju perubahan sosial yang didambakan.

Kemampuan manusia tidak saja untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan mengubah dirinya (*autoplastic*), namun juga mampu mengubah lingkungan demi kepentingan dirinya (*alloplastic*).

Manusia mampu menciptakan sesuatu yang baru yang sebelumnya tidak dikenal. Manusia juga selalu berusaha dan mampu melakukan sesuatu dengan cara yang baru, yang sebelumnya tidak dikenal bahkan lebih sempurna. Dengan usaha dan kreatifitas yang tidak henti-hentinya, manusia

menemukan sesuatu dengan cara baru yang mengantarkan pada kehidupan yang lebih baik seperti sekarang ini. Pembaruan pendidikan dialaksanakan dalam upaya "problem solving" yang dihadapi dunia pendidikan yang selalu dinamis dan berkembang.

Adapun sifat pendekatan yang diperlukan untuk pemecahan masalah pendidikan yang kompleks dan berkembang itu harus berorientasi pada hal-hal yang efektif dan murah, serta peka terhadap timbulnya masalah-masalah baru dalam pendidikan.

Demikian beberapa hal yang berkenaan dengan tujuan dilakukan inovasi pendidikan. Sehubungan dengan itu, tampaknya ada beberapa cara yang bisa ditempuh dalam upaya pencapaian tujuan dimaksud berikut ini.

1. Cara pemerataan dan peningkatan kualitas, melalui:
 1. Meningkatkan kemampuan tenaga pengajar lewat penataran-penataran;
 2. Memperkaya pengalaman dan memperlancarkan proses belajar anak didik;
 3. Memantapkan nilai, sikap, keterampilan, dan kesadaran lingkungan pada anak didik.
2. Cara memperluas pelayanan pendidikan (kuantitas), yaitu melalui:
 1. Memberikan latihan keterampilan bagi mereka yang belum pernah kolah;
 2. Penyebaran pesan-pesan yang dapat merangsang kegiatan belajar dan partisipasi untuk ikut membangun;
 3. Penyebaran informasi untuk menumbuhkan kesadaran lingkungan;

4. Usaha memberikan pengalaman pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi yang berkembang dan realistis.
3. Dengan cara meningkatkan keserasian pendidikan dengan pembangunan, yaitu dengan:
 1. Menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang fungsional untuk kehidupan di masyarakat ;
 2. Membentuk kemampuan untuk memahami dan memecahkan persoalan yang aktual dalam masyarakat;
 3. Menunjukkan jalan untuk mengembangkan keterampilan hidup di masyarakat.
4. Dengan cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem penyajian, meliputi:
 1. Memberi kebebasan belajar sesuai dengan minat, kemampuan, dan kebutuhan ke arah perkembangan yang optimal;
 2. Memberikan pengalaman yang bulat agar anak didik dapat berdiri sendiri dan menerima tanggung jawab;
 3. Mengintegrasikan berbagai pengalaman dan kegiatan pendidikan;
 4. Mengusahakan isi, metode, dan bentuk pendidikan yang tepat guna, tepat saat, menarik dan mengesankan.
5. Dengan cara melancarkan sistem informasi kebijakan, yaitu dengan:
 1. Mengusahakan tersedianya saluran komunikasi dua arah yang cepat, kontinu dan dapat diandalkan;

2. Mengusahakan adanya komunikasi terbuka demi kontrol dan partisipasi sosial;
3. Mengusahakan adanya komunikasi langsung dan merata.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gafur. 2012. *Desain Pembelajaran: Konsep, Model dan Aplikasinya dalam Pelaksanaan Perencanaan Pembelajaran*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Abdulkhak, Ishak. 2000. *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. Bandung: Andira.
- Abu Ahmadi. 1999. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abu Ahmadi. 2003. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adam, H.F. & Dickey, F.G. 1979. *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book Company.
- Adams, et.al, Lewis Mulford. 1965. *Websters World University Dictionary*. Washington DC: Publishers Company Inc.
- Ali, U.S. & Wayan, S. Rai. *Pengelolaan Pembelajaran IPA Ditinjau dari Hakikat Sains pada SMP di Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal. Singaraja: Pendidikan Ganesha.
- Boardman, et.al. 1973. *Democratic Supervision in Scondary School*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Burton, William H. & Brueckner, Leo J. 1974. *Supervision Democratic Leadership in The Improvement of Learning*. By Burr. A.S.
- Carter V. Good. 1979. *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Cooper, James M. 1990. *Classroom Teaching Skills*. Lexington, Massachusetts Toronto: DC.Heath and Company.
- Dale, Edgar. 1969. *Audio Visual Methods in Teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.The Dryden Press.
- Daoed Joesoef. *Pembaharuan Pendidikan dan Pekiran dalam Sularto (ed) Masyarakat Warga dan Pergulatan Demokrasi: antara Cita dan Fakta*. Jakarta: Kompas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia No. 20. Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dewey, Jhon. 1964. *Democracy and Education*. New York: The Macmillan Company.
- Douglass Mc Gregor. 1966. *Leadership and Motivation: Essays*. Cambridge, Massachusetts: The M.I.T Press.
- Eduard Spranger. 1922. *Labesformen 3rd Edition*. Helle Niermeyer (Diterjemahkan” P. Piagors, Types of Men, Halle: Niermeyer. 1989).
- Faure, E. et.al. 1972. *Learning to Be:The World of Education To Day and Tomorrow*. Paris: Nesco.
- Good, Carter V. 1977. *Dasar Konsep Kependidikan Moral*. Bandung: Alfabeta.

- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1969. *The Motivation to Work*. Willey International.
- Houle, C.O. 1980. *Continuing Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey Bass.
- Imam Bernadib. 1993. *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Imran Manan. 1989. *Dasar-dasar Sosial Budaya Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Jarfis , Peter. 1983. *Professional Education*. London, Canberra: Crown Helm.
- Jogiyanto. 1991. *Analisis dan Desain Sistim Informasi Pendekatan Terstruktur*. Yogyakarta: Andi Offset.
- John Dewey. 1964. *Democracy and Education*. New York: The Macmillan Company.
- Ki Hajar Dewantara. 1967. *Ki Haajar Dewantara*. Jogjakarta: Madjelis-Leluhur Taman Siswa.
- Koentjaraningrat. 1992. *Manusia dan Kebudayaan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Komarudin. 2000. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Langeveld, M.J. 2011. *Pengantar Pedagogis Teoritis (Terjemahan IP. Simanjuntak: Beknopte Theoretische Paedagogiek*. Bandung: Bapensi .
- Lewin Kurt. 1951. *Force Field Theory in Social Science*. New York: Harper & Row.

- Manap Soemantri. 1996. *Perencanaan Pendidikan*. Jakarta.
- McClelland, D.C., J.W. Atkinson., R.A. Clark., & E.L. Lowell. 1961. *The Achievement Motive*. Princeton . NJ: Van Nostrand.
- Olivia, Peter F. 1994. *Developing and Development Curriculum*. New York: Harcourt Brace Javanovich Publisher.
- Oteng Sutisna. 1983. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Poerwadarminto, W.J.S. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Redja Mudyahardjo. 2012. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robert House J. *Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory*. Leadership Quarterly. Vol 7(3). 1996.
- Saylor, J. Galen & Alexander William M. 1974. *Planning Curriculum for Schools*. New York: Holt Rine Hart and Winston, Inc.
- Schein. 1995. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- Sergiovanni, T.J. 1997. *The Principalsip, A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon 1991. Sergiovanni, T.J. *Educational Governace and Administration*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Silberman, Melvin R. 1996. *Active Learning: 101 Strategi Pembelajaran Aktif*. Yogyakarta: Yappendis.

- Simanjuntak, S. 1993. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Tarsito.
- Soemadi Suryabrata. 1981. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Angka.
- Soewarno Handayaniingrat. 1982. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Inti Indayu Press.
- Soewarno. 1992. *Pengantar Umum Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephan K. Knezevich. 1984. *Administration of Public Education*. New York: Harper & Row Publisher, Inc.
- Stephen P. Robbins. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Sugiarto. 1999. *Pedoman Guru Pengajaran Wicara untuk Anak Tuna Rungu*. Jakarta: Depdikbud.
- Supriadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita karya Nusa.
- Sutan Zanti Arby & Syahniar Syahrin. 1993. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Suwarno. 1994. *Pengantar Umum Pendidikan*. Jakarta: Ghalia.
- Volmer, H.M. & Mills, Donald L. 1996. *Professionalization*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Willes Kimbal. 1967. *Supervision for Better Schools*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Wilensky, Harold L. 1964. *The Problems and Prospect of The Welfare State*. New York: The Free Press.

