

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejarah manusia adalah sejarah pendidikan. Semenjak manusia lahir, sejak itulah pendidikan menunjukkan eksistensinya, karena pendidikan tidak lain adalah sebuah proses interaksi individu dengan subjek lain seperti manusia, masyarakat maupun alam sekitar. Proses interaksi tersebut individu akan mendapatkan informasi, pengalaman, dan keterampilan baru untuk bisa menikmati kehidupan yang lebih baik. Itulah maka pada kurun terakhir ini pendidikan sering diartikan sebagai proses pembebasan manusia untuk menemukan harkat dan martabat insaninya.

Pendidikan dapat dipahami sebagai proses pendewasaan sosial manusia menuju pada tatanan ideal. Makna yang terkandung di dalamnya menyangkut tujuan memelihara dan mengembangkan fitrah serta potensi atau sumber daya insani menuju terbentuknya manusia seutuhnya (*insan kamil*). Penghargaan dengan kebebasan untuk berkembang dan berpikir maju tentu saja sangat besar, mengingat manusia merupakan makhluk yang berpikir dan memiliki kesadaran. Praktek-praktek pendidikanpun harus senantiasa mengacu pada eksistensi manusia itu sendiri. Proses pendidikan senantiasa membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi-potensinya untuk tahu lebih banyak dan belajar terus dalam arti seluas mungkin

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikan. Hal ini tak dapat dipungkiri, namun sangat disayangkan kondisi umum pendidikan di Indonesia

terutama di kawasan Timur Indonesia masih memprihatinkan. Keterbatasan infrastruktur dan fasilitas penunjang yang digunakan, merupakan salah satu faktor pemicu rendahnya mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Makagiansar (1996) memasuki abad 21 pendidikan akan mengalami pergeseran perubahan paradigma yang meliputi pergeseran paradigma: (1) dari belajar terminal ke belajar sepanjang hayat, (2) dari belajar berfokus penguasaan pengetahuan ke belajar holistik, (3) dari citra hubungan guru-murid yang bersifat konfrontatif ke citra hubungan kemitraan, (4) dari pengajar yang menekankan pengetahuan skolastik (akademik) ke penekanan keseimbangan fokus pendidikan nilai, (5) dari kampanye melawan buta aksara ke kampanye melawan buta teknologi, budaya, dan komputer, (6) dari penampilan guru yang terisolasi ke penampilan dalam tim kerja, (7) dari konsentrasi eksklusif pada kompetisi ke orientasi kerja sama. Dengan memperhatikan pendapat ahli tersebut nampak bahwa pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang bersifat kompetitif.

Kualitas pendidikan di Indonesia menghadapi masalah yang cukup serius. Data yang ada menunjukkan bahwa siswa-siswa Indonesia hanya memperoleh peringkat rendah pada berbagai *assesment* internasional, terutama terkait dengan kesiapan diri untuk kelangsungan hidup di masa depan, daya saing ekonomi, ketangkasan matematik, dan kemampuan membaca untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Bahkan, setelah komponen status sosial ekonomi diabaikan, hasil yang diperoleh siswa-siswa Indonesia masih lebih rendah dari negara-negara tetangganya. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kelemahan ini adalah bahwa guru kurang

memberikan pengalaman belajar kepada siswa-siswanya. Sampai dengan tahun 2005, persyaratan kualifikasi akademik guru SD adalah jenjang D-2. Namun, sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan, pada bulan Desember 2005, Indonesia telah menerbitkan undang-undang tentang guru dan dosen (UU No. 14/2005) yang mensyaratkan guru (termasuk guru SD): (i) mempunyai kualifikasi akademik minimum S-1 atau D-4; (ii) lulus uji sertifikasi yang menguji kecakapan empat kompetensi dasar: pedagogi, profesional, pribadi dan sosial, dalam rangka memperoleh sertifikat pendidik .

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan menjadi salah satu barometer penting dalam kehidupan sebuah bangsa dan negara. Oleh karena itu, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, pemerintah telah menetapkan kebijakan meningkatkan wajib belajar dari 6 tahun menjadi wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun yang telah dicanangkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 2 Mei 1994. Namun sampai saat ini pelaksanaan program tersebut di atas belum merata di seluruh wilayah di negara ini. Untuk menunjang pencapaian dan percepatan pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan diperlukan analisis kebutuhan yang jelas dan sesuai dengan keadaan masing-masing daerah.

Analisis kebutuhan merupakan potret riil keadaan pelaksanaan pendidikan yang dapat menjadi rujukan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kualitas pendidikan oleh pemerintah dan pihak-pihak terkait. Analisis kebutuhan harus mampu mengungkap, paling tidak aspek-aspek berikut ini : (1) potret capaian pelaksanaan pendidikan formal dan non formal, (2)

komponen pelaksana pendidikan yaitu guru dan tenaga penunjang, (3) perangkat penunjang pelaksanaan pembelajaran seperti Silabus dan RPP

Kabupaten Gorontalo Utara merupakan daerah pemekaran yang sedang berkembang membutuhkan data-data riil tentang berbagai aspek pembangunan masyarakat, termasuk di dalamnya masalah pendidikan.

Atas dasar pemikiran di atas, dirasa perlu untuk melakukan analisis kebutuhan pelaksanaan pendidikan, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran atau potret riil pelaksanaan pendidikan di Kabupaten Gorontalo Utara yang dapat menunjang pengambilan kebijakan yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan oleh pihak-pihak yang terkait di dalamnya.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat banyaknya masalah dalam pendidikan dewasa ini, maka penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah kualifikasi guru dilihat dari: tingkat pendidikan, lama dinas, jenis kelamin, profesionalitas (guru tersertifikasi baik melalui portofolio atau melalui PLPG)
- 2) Bagaimanakah sebaran guru perjenjang pendidikan: TK, SD/MI sederajat, SMP/MTs sederajat, SMA/MA sederajat.
- 3) Bagaimanakah ratio guru – siswa pada setiap jenjang pendidikan: TK, SD/MI sederajat, SMP/MTs sederajat, SMA/MA sederajat
- 4) Bagaimanakah ketersediaan perangkat pembelajaran: silabus dan RPP

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hakekat Pendidikan

Pendidikan merupakan proses yang dilakukan untuk memfasilitasi pembentukan individu yang memiliki kepribadian utuh, sebagaimana diamanatkan dalam Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional. 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 bertanggung jawab. (Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Th 2003).

Pendidikan dalam konteks umum dapat mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, nonformal, maupun informal, dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tahapan dan tugas perkembangannya secara optimal sehingga ia mencapai suatu taraf kedewasaan tertentu (Abin Syamsudin, 2004:22). Dengan demikian, dalam konteks yang lebih luas pendidikan merupakan bantuan kepada peserta didik untuk berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya masing-masing.

Pendidikan dalam perspektif yang praktis dan sempit dapat diartikan sebagai proses *transfer of knowledge* yang dikenal dengan proses belajar mengajar atau proses pembelajaran, atau dalam istilah Gage dan Berliner (Abin Syamsudin, 2004:23) proses ini disebut dengan interaksi belajar mengajar atau dalam bentuk formal dikenal dengan pengajaran (*instructional*).

Memperhatikan fakta di atas pendidikan baik dilihat dari sudut pandang yang luas atau sudut pandang yang lebih praktis sama-sama memiliki tujuan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh individu. Paling tidak ada tiga ranah yang harus dikembangkan secara seimbang melalui proses pendidikan, salah satunya merujuk pada pendapat Bloom (Abin Syamsudin, 2004:26) yang mengategorikan tiga ranah perkembangan perilaku individu yaitu : *a) cognitive domain, b) affective domain, c) psychomotor domain.*

Tiga ranah perkembangan tersebut di atas harus berkembang secara berimbang, karena satu sama lain akan saling mempengaruhi dalam proses perkembangan individu, sebagai wujud dari hakikat individu sebagai sistem psikofisik.

2.2 Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Upaya peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor majemuk. Faktor yang satu saling berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian, faktor yang paling penting adalah guru, karena hitam-putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Guru dikenal sebagai '*hidden curriculum*' atau kurikulum tersembunyi, karena sikap dan tingkah laku, penampilan profesional, kemampuan individual, dan apa saja yang melekat pada pribadi sang guru, akan diterima oleh peserta didiknya sebagai rambu-rambu untuk diteladani atau dijadikan bahan pembelajaran. Bagi sebagian besar orangtua siswa, sosok pendidik atau guru masih dipandang sebagai wakil orangtua ketika anak-anaknya tidak berada di dalam keluarga.

Fasilitas pendidikan berupa buku sudah demikian canggih disusun. Bahkan banyak bahan ajar yang kini telah disusun dalam bentuk CD ROM, bukan buku yang tebal dan biasanya disusun tidak semenarik komik atau majalah. Dengan demikian peserta didik memiliki pilihan lain berupa sumber informasi yang tinggal 'ngeklik' di komputer pribadinya. Sumber informasi dengan mudah dicari dengan cara 'surfing' melalui bahan ajar virtual melalui internet. Nah, dalam kondisi seperti itu, apakah peran pendidik masih diperlukan lagi?

Pada era teknologi informasi, guru memang tidak lagi dapat berperan sebagai satu-satunya sumber informasi dan ilmu pengetahuan. Peran guru telah berubah lebih menjadi fasilitator, motivator, dan dinamisator bagi peserta didik. Dalam era teknologi informasi peserta didik dengan mudah dapat mengakses informasi apa saja yang tersedia melalui internet. Dalam kondisi seperti itu, maka guru diharapkan dapat memberikan peran yang lebih besar untuk memberikan rambu-rambu etika dan moral dalam memilih informasi yang diperlukan. Dengan kata lain, peran pendidik tidak dapat digantikan oleh apa dan siapa, serta dalam era apa saja. Untuk dapat melaksanakan peran tersebut secara efektif dalam proses pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan mutunya dengan skenario yang jelas.

Pertanyaan besar yang akan dicoba dijawab dalam tulisan ini adalah tentang bagaimana skenario yang harus diikuti untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan? Keseluruhan skenario itu akan meliputi beberapa pertanyaan. Pertama, langkah pertama apakah yang dinilai sangat penting sebagai titik awal (*starting point*) untuk melakukan langkah-langkah berikutnya. Langkah

pertama ini juga dinilai sebagai pemutus rantai dari serangkaian mata rantai masalah yang sering sebagai lingkaran setan (*vicious circle*) yang tidak diketahui mana pangkal dan ujungnya. Kedua, langkah-langkah besar apakah yang harus dilakukan dalam keseluruhan skenario itu. Ketiga, apa hubungan antara langkah yang satu dengan langkah yang lain, serta apa prasyarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai langkah yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Peningkatan Gaji dan Kesejahteraan Guru

Mohammad Surya (Ketua Umum Pengurus Besar PGRI), menyatakan dengan tegas bahwa "semua keberhasilan agenda reformasi pendidikan pada akhirnya ditentukan oleh unsur yang berada di front terdepan, yaitu guru. Hak-hak guru sebagai pribadi, pemangku profesi keguruan, anggota masyarakat dan warga negara yang selama ini terabaikan, perlu mendapat prioritas dalam reformasi". Hak utama pendidik yang harus memperoleh perhatian dalam kebijakan pemerintah adalah hak untuk memperoleh penghasilan dan kesejahteraan dengan standar upah yang layak, bukan 'upah minimum'. Kebijakan "upah minimum" boleh jadi telah menyebabkan pegawai bermental kuli, bukan pegawai yang mengejar prestasi. Itulah sebabnya, maka langkah pertama peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan adalah memberikan kesejahteraan guru dengan gaji yang layak untuk kehidupannya.

Langkah pertama ini dinilai amat vital dan strategis untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Mengapa? Setidaknya ada dua alasan. Pertama, dari lima syarat pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, yang masih

belum terpenuhi secara sempurna adalah gaji dan kompensasi dari pelaksanaan peran sebagai profesi. Kelima syarat pekerjaan sebagai profesi adalah;

- (1) bahwa pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi bagi masyarakat,
- (2) bahwa pekerjaan itu memerlukan bidang keahlian tertentu,
- (3) bidang keahlian itu dapat dicapai dengan melalui cabang pendidikan tertentu (*body of knowledge*),
- (4) bahwa pekerjaan itu memerlukan organisasi profesi dan adanya kode etik tertentu, dan kemudian
- (5) bahwa pekerjaan tersebut memerlukan gaji atau kompensasi yang memadai agar pekerjaan itu dapat dilaksanakan secara profesional.

Dari kelima syarat tersebut, yang masih belum terpenuhi sepenuhnya adalah syarat yang kelima, yakni gaji dan kompensasi yang memadai. Alasan kedua, karena peningkatan gaji dan kesejahteraan merupakan langkah yang memiliki dampak yang paling berpengaruh (*multiplier effects*) terhadap langkah-langkah lainnya. Kalau perlu, agar langkah pertama tersebut tidak menjadikan iri bagi pekerjaan lainnya, kenaikan gaji dapat dilakukan secara menyeluruh dan bertahap. Hal ini terkait dengan maraknya tindak korupsi yang telah mencapai tingkat yang berbahaya seperti virus yang telah menjangkiti semua aspek kehidupan manusia.

Apa prasyarat yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan langkah pertama ini dengan baik? Jika standar gaji yang akan dinaikkan itu cukup tinggi, maka kenaikan gaji dapat dilakukan dengan standar kompetensi yang tinggi pula. Yang akan diberikan kenaikan gaji adalah para pendidik dan tenaga kependidikan

yang telah mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Oleh karena dewasa ini terdapat berbagai pangkat dan golongan pegawai, maka kenaikan gajinya juga diselaraskan dengan pangkat dan golongan pegawai tersebut. Dengan demikian, uji kompetensi harus dilakukan dahulu secara jujur dan transparan. Untuk itu, maka instrumen uji kompetensi harus disiapkan secara matang. Jangan ada kecurangan dalam proses uji kompetensi ini. Jika terjadi kecurangan dalam pelaksanaan uji kompetensi, maka secara otomatis akan dapat merusak seluruh komponen dalam sistem ini. Langkah pertama ini akan berjalan dengan lebih matap jika sistem pembayaran gajinya telah dilaksanakan dengan melalui bank.

b. Alih Tugas Profesi dan Rekrutmen Guru Untuk Menggantikan Guru atau Pendidik yang Dialihtugaskan ke Profesi Lain

Upaya kedua ini merupakan konsekuensi dan kesinambungan dari langkah pertama. Para pendidik yang tidak memenuhi standar kompetensi harus dialihtugaskan kepada profesi lain. Pengalihtugasa tersebut dilakukan dengan syarat sebagai berikut:

- (1) mereka telah diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat dan pembinaan secara intensif, tetapi tidak menunjukkan adanya perbagian yang signifikan,
- (2) guru tersebut memang tidak menunjukkan adanya perubahan kompetensi dan juga tidak ada indikasi positif untuk meningkatkan kompetensinya.

Jika syarat tersebut telah dilakukan, maka mereka harus rela dan pantas untuk dialihtugaskan dari profesi guru menjadi tenaga lain yang sesuai, misalnya tenaga administrasi, atau kalau perlu dipensiundinikan.

Untuk mengganti tenaga pendidik yang telah dialihtugaskan ke profesi lain tersebut perlu diadakan seleksi (rekrutmen) secara jujur dan transparan, sesuai standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Rekrutmen pendidik yang jujur dan transparan ini telah dilakukan oleh Paulo Freire dalam rangka reformasi pendidikan di Brazilia. Crass program seperti guru bantu sebaiknya tidak dilakukan di masa-masa mendatang, karena program seperti ini sama dengan ibarat memasang bom waktu yang berbahaya, terutama jika tidak mengelola program ini dengan baik. Program guru bantu dapat saja dimasukkan menjadi satu sistem dalam rekrutmen guru. Artinya, proses rekrutmen guru dilakukan dengan mekanisme melalui guru bantu. Jadi, untuk ikut rekrutmen guru seseorang harus melalui guru bantu. Guru bantu yang tidak lulus tes secara otomatis menjadi masa akhir kontrak kerja untuk menjadi guru bantu.

Alasan seperti itu karena terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru di sekolah yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah.

Selain itu, adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan belajar mengajar (KBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya. Untuk itu sekolah perlu melakukan proses

rekrutmen guru baru karena rekrutmen merupakan hal yang sangat penting, dengan melalui proses rekrutmen sekolah akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Tujuan aktivitas rekrutmen dalam proses penyusunan pegawai jelas terlihat bahwa untuk mencapai tujuan-tujuan aktivitas rekrutmen membutuhkan pemahaman yang tidak hanya pelamar mengidentifikasi dan memilih tawaran pekerjaan, tetapi bagaimana mengelolanya serta selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan informasi yang membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan itu cocok untuk mereka dan membutuhkan interaksi antara individu dan organisasi yang memikat dan menyeleksi. Sehingga tujuan aktivitas rekrutmen dapat berjalan dengan baik.

Sedangkan yang menjadi tujuan diselenggarakannya rekrutmen yaitu mengemban keinginan-keinginan tertentu atau memikat para pelamar kerja, yang harus dipenuhi agar sekolah tersebut dapat eksis. Selain itu untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar, sehingga sekolah itu akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan.

Implementasi rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh sekolah bertujuan untuk mencari guru yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pola atau metode

rekrutmen yang dipakai untuk pelaksanaan rekrutmen guru baru selalu sama dan pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan di sekolah tersebut.

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru baru adalah dengan melakukan Persiapan rekrutmen guru baru dimana kegiatan ini harus matang dengan melakukan pembentukan panitia rekrutmen guru baru, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru dan penetapan prosedur pendaftaran guru baru dan lain-lain. Begitu persiapan telah selesai dilakukan maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman penerimaan guru baru yaitu dengan melalui media yang ada seperti brosur, surat kabar dan sebagainya. Begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah.

Mengetahui ada penerimaan guru baru itu lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya, kegiatan yang harus dilakukan panitia yaitu mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan beserta surat lamaran. Kemudian tahap selanjutnya seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Dalam tahapan kegiatan proses rekrutmen ini dapat mempermudah pihak sekolah untuk melaksanakan pekerjaan mereka menjadi lebih tersusun dengan baik, sebelum menjalankan proses rekrutmen karena pihak sekolah sudah merencanakan kegiatan proses rekrutmen ini.

Dari kualifikasi tentang guru dan dosen juga dapat dipahami bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik yaitu telah menyelesaikan program

sarjana, kompetensi dalam hal ini dapat dilihat dari kompetensi pedagogik yakni hal ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yaitu persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

Kemudian kompetensi kepribadian seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik agar menjadi contoh untuk anak didiknya, kompetensi sosial disini adanya interaksi yang baik antara guru dan siswa, baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam pelajaran. Selanjutnya kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi seorang guru harus menguasai sepenuhnya materi yang akan ia ajarkan kepada anak didiknya tentunya sesuai bidang yang ia geluti.

Selain itu, sertifikat pendidik sebagaimana yang dimaksud disini yaitu yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, sehat jasmani dan rohani, dengan kualifikasi tersebut akhirnya akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Disamping itu, mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu karena untuk mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti kebijaksanaan promosi serta kebijaksanaan kompensasi dan lain sebagainya sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut. Selain itu, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan

program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan.

Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala- kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik. Dengan demikian, secara teoritis rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting tentunya rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah agar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional di bidangnya di sebuah lembaga pendidikan. Sebaliknya jika proses rekrutmen yang dilakukan tidak selektif maka akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja.

c. Membangun Sistem Sertifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Serta Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

Sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pembangunan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga Kependidikan serta sistem penjamin mutu pendidikan merupakan langkah yang amat besar, yang akan memberikan dukungan bagi pelaksanaan langkah pertama, yang juga sangat berat, karena terkait dengan anggaran belanja negara yang sangat besar. Penataan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan tidak boleh tidak harus dilakukan untuk menjamin terpenuhinya berbagai standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan.

Prasyarat yang harus dipenuhi sebagai berikut; untuk pendidik yang akan diangkat menjadi PNS harus diterapkan standar minimal kualifikasi pendidikan. Sementara bagi guru yang sudah memiliki pengalaman tidak perlu dituntut untuk memenuhi standar ijazah tersebut, karena hanya akan menyebabkan terjadinya apa

yang disebut dengan 'jual beli ijazah' yang juga dikenal dengan 'STIA' atau 'sekolah tidak ijazah ada'. Yang diperlukan bagi mereka adalah pendidikan profesi dan sistem diklat berjenjang yang harus dihargai setara dengan kualifikasi pendidikan tertentu. Jika sistem sertifikasi ini telah mulai berjalan, maka sistem kenaikan pangkat bagi pendidik dan tenaga kependidikan sudah waktunya disesuaikan. Kenaikan pangkat pendidik dan tenaga kependidikan bukan semata-mata sebagai proses administrasi semata-mata, melainkan lebih merupakan proses penting dalam sertifikasi yang berdasarkan kompetensi.

d. Membangun Satu Standar Pembinaan Karir (*Career Development Path*)

Seiring dengan pelaksanaan sertifikasi tersebut, disusunlah satu standar pembinaan karier. Sistem itu harus dalam bentuk dokumen yang disahkan dalam bentuk undang-undang atau setidaknya berupa peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan oleh aparat otonomi daerah. Sebagai contoh, untuk menjadi instruktur, atau menjadi kepala sekolah, atau pengawas, seorang pendidik harus memiliki standar kompetensi yang diperlukan, dan harus melalui proses pencapaian yang telah baku. Standar pembinaan karir ini akan dapat dilaksanakan dengan matap apabila memenuhi prasyarat antara lain jika sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan telah berjalan dengan lancar. Selain itu, langkah ketiga ini akan berjalan lancar jika sistem kenaikan pangkat pegawai berdasarkan sertifikasi sudah berjalan.

e. Peningkatan Kompetensi Yang Berkelanjutan

Sebagaimana dijelaskan pada langkah sebelumnya, proses rekrutmen guru baru harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dan dengan menggunakan

standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Standar kualifikasi tersebut tidak dapat ditawar-tawar. Sementara itu, untuk para pendidik yang sudah berpengalaman perlu diberikan kesempatan untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh lembaga inservice training yang juga sudah terakreditasi. Selain itu, mereka juga disyaratkan untuk mengikuti pendidikan profesi yang dapat dilaksanakan oleh lembaga tenaga kependidikan (LPTK) yang juga harus terakreditasi.

Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas. Jumlah pendidik yang besar di negeri ini memerlukan penanganan secara sinergis oleh semua instansi yang terkait dengan preservice education, inservice training, dan on the job training. Kegiatan sinergis peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus melibatkan organisasi pembinaan profesi guru, seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), dan Musyawarah Kerja Penilik Sekolah (MKPS). Sudah tentu termasuk PGRI, organisasi perjuangan para guru.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka guru mempunyai tugas dan peranan yang penting dalam mengantarkan peserta didiknya mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru mempunyai berbagai

kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kompetensi tersebut, maka akan menjadikan guru profesional, baik secara akademis maupun non akademis.

Masalah kompetensi guru merupakan hal urgen yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Guru yang terampil mengajar tentu harus pula memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan *social adjustment* dalam masyarakat. Kompetensi guru sangat penting dalam rangka penyusunan kurikulum. Ini dikarenakan kurikulum pendidikan haruslah disusun berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Tujuan, program pendidikan, system penyampaian, evaluasi, dan sebagainya, hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin.

Dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa, kompetensi guru berperan penting. Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing para siswa. Guru yang berkompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Agar tujuan pendidikan tercapai, yang dimulai dengan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif, maka guru harus melengkapi dan meningkatkan kompetensinya. Di antara kriteria-kriteria kompetensi guru yang harus dimiliki meliputi hal-hal sebagai berikut.

- 1) Kompetensi kognitif, yaitu kompetensi yang berkaitan dengan intelektual.

- 2) Kompetensi afektif, yaitu kompetensi atau kemampuan bidang sikap, menghargai pekerjaan dan sikap dalam menghargai hal-hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya.
- 3) Kompetensi psikomotorik, yaitu kemampuan guru dalam berbagai keterampilan atau berperilaku.

2.3 Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sebagai tenaga kependidikan, maka profesi guru harus memiliki dan menguasai perencanaan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan kegiatan yang direncanakan dan melakukan penilaian terhadap hasil dari proses belajar mengajar. Kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pengajaran. Keterampilan merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar ini sesuatu yang erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar yang mendidik.

Guru sebagai pendidik mengandung arti yang sangat luas, tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran tetapi menjangkau etika dan estetika perilaku dalam menghadapi tantangan kehidupan di masyarakat. Sebagai pengajar, guru hendaknya memiliki perencanaan (*planing*) pengajaran yang cukup matang. Perencanaan pengajaran tersebut erat kaitannya dengan berbagai unsur seperti tujuan pengajaran, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode mengajar, dan evaluasi. Unsur-unsur tersebut merupakan bagian integral dari keseluruhan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran.

Secara umum terdapat beberapa langkah strategi yang dapat diimplementasikan dalam lingkungan kependidikan dengan tujuan bahwa peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan akan berhasil melalui strategi-strategi sebagai berikut.

1) Evaluasi diri *self assessment*

Evaluasi diri sebagai langkah awal bagi setiap sekolah yang ingin, atau merencanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan ini dimulai dengan curah pendapat *brainstorming* yang diikuti oleh kepala sekolah, guru, dan seluruh staf, dan diikuti juga anggota komite sekolah.

Prakarsa dan pimpinan rapat adalah kepala sekolah. Untuk memancing minat acara rapat dapat dimulai dengan pertanyaan seperti: Perlukah kita meningkatkan mutu? seperti apakah kondisi sekolah / madrasah kita dalam hal mutu pada saat ini? Mengapa sekolah kita tidak/belum bermutu?

Kegiatan evaluasi diri ini bertujuan untuk mengetahui kondisi sekolah saat ini dalam segala aspeknya (seluruh komponen sekolah), kemajuan yang telah dicapai, maupun masalah-masalah yang dihadapi ataupun kelemahan yang dialami. Kegiatan evaluasi diri ini juga merupakan refleksi/mawas diri, untuk membangkitkan kesadaran / keprihatinan akan penting dan perlunya pendidikan yang bermutu, sehingga timbul komitmen bersama untuk meningkatkan mutu *sense of quality*, serta merumuskan titik tolak *point of departure* bagi sekolah/madrasah yang ingin atau akan mengembangkan diri terutama dalam hal mutu.

Titik awal ini penting karena sekolah yang sudah berjalan untuk memperbaiki mutu, mereka tidak berangkat dari nol, melainkan dari kondisi yang dimiliki.

2) Perumusan Visi, Misi, dan tujuan

Bagi pihak sekolah yang baru berdiri atau baru didirikan, perumusan visi dan misi serta tujuan merupakan langkah awal / pertama yang harus dilakukan yang menjelaskan kemana arah pendidikan yang ingin dituju oleh para pendiri/ penyelenggara pendidikan. Dalam kasus sekolah/madrasah negeri kepala sekolah bersama guru mewakili pemerintah kab/kota sebagai pendiri dan bersama wakil masyarakat setempat ataupun orang tua siswa harus merumuskan kemana sekolah kemas depan akan dibawa, sejauh tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan nasional seperti tercantum dalam UU Nomor 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kondisi yang diharapkan / diinginkan dan diimpikan dalam jangka panjang itu, kalau dirumuskan secara singkat dan menyeluruh disebut **visi**. Keadaan yang diinginkan tersebut hendaklah ada kaitannya dengan idealisme dan mutu pendidikan . Idealisme disini dapat berkaitan dengan kebangsaan, kemanusiaan, keadilan, keluhuran budi pekerti, ataupun kualitas pendidikan sebagaimana telah didefinisikan sebelumnya.

Sedangkan **misi**, merupakan jabaran dan visi atau merupakan komponenkomponen pokok yang harus direalisasikan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, misi merupakan tugas-tugas pokok yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi.

Tujuan merupakan tahapan antara, atau tonggak tonggak penting antara titik berangkat (kondisi awal) dan titik tiba tujuan akhir yang rumusannya tertuang dalam dalam bentuk visi-misi. Tujuan-tujuan antara ini sebagai tujuan jangka menengah kalau tiba saatnya berakhir (tahun yang ditetapkan) akan disusul dengan tujuan berikutnya, sedangkan visi dan misi (relatif/pada umumnya)masih tetap. Tujuan (jangka menengah), dipenggal-penggal menjadi tujuan tahunan yang biasa disebut target/sasaran, dalam formulasi yang jelas baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Tujuan-tujuan jangka pendek (1 tahun) inilah yang rincian persiapannya dalam bentuk perencanaan.

3) Perencanaan

Perencanaan pada tingkat sekolah adalah kegiatan yang ditujukan untuk menjawab : apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya untuk mewujudkan tujuan (tujuan-tujuan) yang telah ditetapkan / disepakati pada sekolah yang bersangkutan, termasuk anggaran yang diperlukan untuk membiayai kegiatan yang direncanakan.

Dengan kata lain perencanaan adalah kegiatan menetapkan lebih dulu tentang apa-apa yang harus dilakukan, prosedurnya serta metode pelaksanaannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau satuan organisasi. Perencanaan oleh sekolah merupakan persiapan yang teliti tentang apa-apa yang akan dilakukan dan skenario melaksanakannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dalam bentuk tertulis. Dikatakan teliti karena ia harus menjelaskan apa yang akan dilakukan, seberapa besar lingkup cakupan

kuantitatif dan kualitatif yang akan dikerjakan, bagaimana, kapan dan berapa perkiraan satuan-satuan biayanya, serta hasil seperti apa yang diharapkan.

4) Pelaksanaan

Apabila kita bertitik tolak dari fungsi-fungsi manajemen yang umumnya kita kenal sebagai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/penggerakkan atau kepemimpinan dan kontrol/pengawasan serta evaluasi, maka langkah pertama sampai dengan ketiga dapat digabungkan fungsi perencanaan yang secara keseluruhan (untuk sekolah) sudah dibahas. Didalam pelaksanaan tentu masih ada kegiatan perencanaan-perencanaan yang lebih mikro (kecil) baik yang terkait dengan penggalan waktu (bulanan, semesteran, bahkan mingguan), atau yang terkait erat dengan kegiatan khusus, misalnya menghadapi lomba bidang studi, atau kegiatan lainnya.

Tahap pelaksanaan, dalam hal ini pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien). Pelaksanaan juga dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan.

5) Evaluasi

Evaluasi sebagai salah satu langkah strategi dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, merupakan kegiatan yang penting untuk mengetahui kemajuan ataupun hasil yang dicapai oleh sekolah didalam melaksanakan fungsinya sesuai rencana yang telah dibuat sendiri oleh masing-

masing sekolah. Evaluasi pada tahap ini adalah evaluasi menyeluruh, menyangkut pengelolaan semua bidang dalam satuan pendidikan yaitu bidang teknis edukatif (pelaksanaan kurikulum/proses pembelajaran dengan segala aspeknya), bidang ketenagaan, bidang keuangan, bidang sarana prasarana dan administrasi ketatalaksanaan sekolah. Sungguh pun demikian, bidang teknis edukatif harus menjadi sorotan utama dengan focus pada capaian hasil (prestasi belajar siswa).

6) Pelaporan

Pelaporan disini diartikan sebagai pemberian atau penyampaian informasi tertulis dan resmi kepada berbagai pihak yang berkepentingan *stake holders*, mengenai aktifitas manajemen satuan pendidikan dan hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan rencana dan aturan yang telah ditetapkan sebagai bentuk pertanggung jawab atas tugas dan fungsi yang diemban oleh satuan pendidikan tersebut.

Kegiatan pelaporan sebenarnya merupakan kelanjutan kegiatan evaluasi dalam bentuk mengkomunikasikan hasil evaluasi secara resmi kepada berbagai pihak sebagai pertanggung jawaban mengenai apa-apa yang telah dikerjakan oleh sekolah beserta hasilhasilnya. Hanya perlu dicatat disini bahwa sesuai keperluan dan urgensinya tidak semua hasil evaluasi masuk kedalam laporan (pelaporan). Ada hasil evaluasi tertentu yang pemanfaatannya bersifat internal (untuk kalangan dalam sekolah sendiri), ada yang untuk kepentingan eksternal (pihak luar), bahkan masing-masing *stake holder* mungkin memerlukan laporan yang berbeda fokusnya. Disamping itu, sebagai dokumen tertulis resmi, yang

menyangkut pertanggungjawaban serta reputasi lembaga pendidikan, sungguhpun isinya harus berdasarkan data dan informasi yang benar laporan memiliki tujuan tertentu sesuai dengan peran institusi yang dikirim atau pembacanya.

2.4 Kompetensi Guru

Apa yang dimaksud dengan kompetensi itu ? Louise Moqvist (2003) mengemukakan bahwa “*competency has been defined in the light of actual circumstances relating to the individual and work.* Sementara itu, dari Training Agency sebagaimana disampaikan Len Holmes (1992) menyebutkan bahwa : ” *A competence is a description of something which a person who works in a given occupational area should be able to do. It is a description of an action, behaviour or outcome which a person should be able to demonstrate.*”

Dari kedua pendapat di atas kita dapat menarik benang merah bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan.

Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan

seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan..

Lebih jauh, Raka Joni sebagaimana dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam (2000) mengemukakan tiga jenis kompetensi guru, yaitu :

- 1) Kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.
- 2) Kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
- 3) Kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran : *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*

Sementara itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

- 1) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g)

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang:
(a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Sebagai pembanding, dari *National Board for Profesional Teaching Skill* (2002) telah merumuskan standar kompetensi bagi guru di Amerika, yang menjadi dasar

bagi guru untuk mendapatkan sertifikasi guru, dengan rumusan *What Teachers Should Know and Be Able to Do*, didalamnya terdiri dari lima proposisi utama, yaitu:

- 1) *Teachers are Committed to Students and Their Learning* yang mencakup :
(a) penghargaan guru terhadap perbedaan individual siswa, (b) pemahaman guru tentang perkembangan belajar siswa, (c) perlakuan guru terhadap seluruh siswa secara adil, dan (d) misi guru dalam memperluas cakrawala berfikir siswa.
- 2) *Teachers Know the Subjects They Teach and How to Teach Those Subjects to Students* mencakup : (a) apresiasi guru tentang pemahaman materi mata pelajaran untuk dikreasikan, disusun dan dihubungkan dengan mata pelajaran lain, (b) kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran (c) mengembangkan usaha untuk memperoleh pengetahuan dengan berbagai cara (*multiple path*).
- 3) *Teachers are Responsible for Managing and Monitoring Student Learning* mencakup: (a) penggunaan berbagai metode dalam pencapaian tujuan pembelajaran, (b) menyusun proses pembelajaran dalam berbagai setting kelompok (*group setting*), kemampuan untuk memberikan ganjaran (*reward*) atas keberhasilan siswa, (c) menilai kemajuan siswa secara teratur, dan (d) kesadaran akan tujuan utama pembelajaran.
- 4) *Teachers Think Systematically About Their Practice and Learn from Experience* mencakup: (a) Guru secara terus menerus menguji diri untuk memilih keputusan-keputusan terbaik, (b) guru meminta saran dari pihak

lain dan melakukan berbagai riset tentang pendidikan untuk meningkatkan praktek pembelajaran.

- 5) *Teachers are Members of Learning Communities* mencakup : (a) guru memberikan kontribusi terhadap efektivitas sekolah melalui kolaborasi dengan kalangan profesional lainnya, (b) guru bekerja sama dengan tua orang siswa, (c) guru dapat menarik keuntungan dari berbagai sumber daya masyarakat.

Secara esensial, ketiga pendapat di atas tidak menunjukkan adanya perbedaan yang prinsipil. Letak perbedaannya hanya pada cara pengelompokannya. Isi rincian kompetensi pedagogik yang disampaikan oleh Depdiknas, menurut Raka Joni sudah teramu dalam kompetensi profesional. Sementara dari NBPTS tidak mengenal adanya pengelompokan jenis kompetensi, tetapi langsung memaparkan tentang aspek-aspek kemampuan yang seyogyanya dikuasai guru.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling *well informed* terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Di masa depan, guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah siswanya. Jika guru tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional.

Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari siswa, orang tua maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

2.5. Model Pengembangan Perangkat Pembelajaran

Dalam penelitian ini akan dikemukakan salah satu model pengembangan perangkat Pembelajaran menurut Kemp. Menurut Kemp (1994) pengembangan perangkat merupakan suatu lingkaran yang kontinum. Tiap – tiap langkah pengembangan berhubungan langsung dengan aktivitas revisi. Pengembangan perangkat dapat dimulai dari titik manapun didalam siklus tersebut (Kemp, et, a., 1994: 10)

Pengembangan perangkat model Kemp memberi kesempatan kepada para pengembang untuk dapat memulai dari komponen manapun. Namun karena kurikulum yang berlaku secara nasional di Indonesia dan berorientasi pada tujuan, maka seyogyanya proses pengembangan itu dimulai dari tujuan. Secara umum model pengembangan perangkat pembelajaran Kemp ditunjukkan pada gambar di bawah ini :

Siklus Pengembangan Perangkat Model Kemp (Kemp, et al., 1999 : 9)

Unsur – unsur pengembangan perangkat pembelajaran menurut model Kemp, meliputi :

a. Identifikasi Masalah Pembelajaran

Tujuan dari tahap ini adalah mengidentifikasi adanya kesenjangan antara tujuan menurut kurikulum yang berlaku dengan fakta yang terjadi dilapangan baik

yang menyangkut model, pendekatan, metode, teknis maupun strategi yang digunakan guru untuk mencapai pembelajaran. Bahan kajian, pokok bahasan atau materi yang akan dikembangkan, selanjutnya disusun alternatif atau cara pembelajaran yang sesuai dalam upaya mencapai tujuan seperti yang diharapkan dalam kurikulum

b. Analisis Siswa

Analisis siswa dilakukan untuk mengetahui tingkah laku awal dan karakteristik siswa yang meliputi ciri, kemampuan, dan pengalaman baik individu maupun kelompok.

c. Analisis Tugas

Menurut Kemp, et al, (1994 : 58), analisis tugas adalah kumpulan prosedur untuk menentukan isi suatu pelajaran. Sedangkan menurut Nur (2002 : 3), analisis tugas adalah alat yang digunakan oleh guru untuk mengidentifikasi dengan presesi yang tinggi hakikat yang setepatnya dari pengetahuan prosedural dan pengetahuan deklaratif dan diajarkan.

Lebih lanjut analisis tugas sejalan dengan analisis tujuan dalam komponen pembelajaran sistem yang menjelaskan bahwa analisis tujuan pembelajaran dilakukan untuk mengetahui dan menentukan model pembelajaran untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dilakukan analisis tujuan untuk mengidentifikasi keterampilan – keterampilan subordinat (prasyarat) yang harus dipelajari siswa dan langkah – langkah prosedur subordinat yang perlu diikuti oleh siswa untuk mempelajari suatu proses. Analisis ini akan menghasilkan suatu diagram atau chart

yang berisi keterampilan – keterampilan dan hubungan antar keterampilan tersebut (Kardi, 2003 : 2).

Jadi analisis tugas atau tujuan tidak lain dari analisis isi pelajaran, konsep, pemrosesan informasi yang digunakan untuk memudahkan pemahaman atau penguasaan tentang tugas – tugas belajar dan tujuan pembelajaran yang dituangkan dalam bentuk Rencana Pembelajaran (RP) dan Lembar Kegiatan Siswa (LKS).

d. Merumuskan Indikator

Indikator adalah tujuan pembelajaran yang diperoleh dari hasil analisis tujuan pada tahap 1. Sedangkan menurut Kardi (2003a : 2) ., perumusan indikator didasarkan pada analisis pembelajaran dan identifikasi tingkah laku awal siswa, tentang pernyataan – pernyataan apa yang dapat dilakukan siswa setelah selesai melakukan pembelajaran. Pernyataan tersebut perlu dianalisis untuk menentukan keterampilan – keterampilan yang perlu dipelajari, kondisi penerapannya, dan kriteria keberhasilan kinerja.

Secara spesifik tujuan pembelajaran dilakukan untuk mengkonversi analisis tugas dan analisis konsep menjadi tujuan pembelajaran khusus yang lebih operasional. Indikator dirumuskan berfungsi sebagai : (a) alat untuk mendesain kegiatan pembelajaran, (b) kerangka kerja dalam merencanakan cara mengevaluasi hasil belajar siswa; (c) panduan siswa dalam belajar

e. Penyusunan Instrumen Evaluasi

Penyusunan tes hasil belajar merupakan alat evaluasi untuk mengukur ketuntasan indikator dan ketuntasan penguasaan siswa setelah berlangsungnya proses pembelajaran yang didasarkan pada jumlah soal yang dijawab secara benar.

Kriteria penilaian yang dilakukan adalah penilaian acuan patokan, sehingga instrumen yang dikembangkan harus dapat mengukur keuntasan pencapaian tujuan pembelajaran khusus yang telah dirumuskan.

Menilai hasil belajar atau evaluasi adalah unsur terakhir dalam proses perancangan pembelajaran. Harus ada hubungan langsung antara sasaran belajar dengan soal ujian. Dalam bidang pengujian dan pengukuran, hubungan ini merupakan petunjuk keabsahan soal ujiaan.

f. Strategi Pembelajaran

Pada tahap ini dilakukan pemilihan strategi belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan. Kegiatan ini meliputi : pemilihan model, pendekatan dan metode; pemilihan format, yang dipandang mampu memberikan pengalaman yang berguna untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pemilihan strategi pembelajaran disusun berdasarkan tujuan khusus yang akan dicapai. Penelitian ini akan menggunakan strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan tujuan pembelajaran khusus dan kategori hasil belajar yang akan dicapai meliputi : keterampilan intelektual, informasi verbal, keterampilan motorik, dan sikap (Kardi, 2003a : 5).

1) Pemilihan Model, Pendekatan, dan Metode Pembelajaran

Pemilihan model, pendekatan dan metode pembelajaran yang sesuai dengan bahan kajian ekosistem sebagaimana telah disebutkan pada latar belakang, yaitu dengan penetapan keterampilan proses dasar IPA sebagai pendekatan dan pembelajaran kooperatif sebagai model pembelajaran. Sedangkan metode sesuai

dengan tujuan pembelajaran yaitu, inkuiri terbimbing, presentasi, eksperimen, tanya jawab dan resitasi.

2). Pemilihan Format

Pemilihan format secara umum yang digunakan dalam pengembangan perangkat pembelajaran meliputi, buku ajar (materi ajar), Lembar Kegiatan Siswa (LKS), Rencana Pelajaran (RP) dan evaluasi.

g. Pemilihan Media atau Sumber Pembelajaran

Pemilihan media dan sumber pembelajaran berdasarkan hasil analisis tujuan, karakteristik siswa dan tugas seperti telah diuraikan sebelumnya, maka memilih alat dan bahan disesuaikan dengan tuntutan tujuan pembelajaran yang terdapat rencana pelajaran dan lembar kerja siswa.

Keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada penggunaan sumber pembelajaran atau media yang dipilih. Jika sumber-sumber pembelajaran dipilih dan disiapkan dengan hati-hati, maka dapat memenuhi tujuan pembelajaran antara lain memotivasi siswa dengan cara menarik dan menstimulasi perhatian pada materi pembelajaran, melibatkan siswa, menjelaskan dan menggambarkan isi materi pelajaran dan keterampilan-keterampilan kinerja, membantu pembentukan sikap dan pengembangan rasa menghargai (apresiasi), serta memberi kesempatan untuk menganalisis sendiri kinerja individual (Kemp, et.al., 1994).

h. Pelayanan pendukung

Pelayanan pendukung sebenarnya tidak berhubungan langsung dengan substansi pengembangan perangkat, namun sangat menentukan keberhasilan pengembangan perangkat. Selama proses pengembangan diperlukan layanan

pendukung yang berupa kebijakan kepala sekolah, guru mitra, tata usaha dan tenaga-tenaga terkait serta layanan laboratorium dan perpustakaan. Di samping itu, dibutuhkan anggaran atau dana, fasilitas, bahan, perlengkapan, pelayanan tenaga kerja, jadwal penyelesaian tahap perencanaan dan pengembangan.

i. Evaluasi Formatif

Evaluasi formatif merupakan bagian penting dari proses perancangan pembelajaran dan berfungsi sebagai pemberi informasi kepada pengajar atau tim pengembang seberapa baik program telah berfungsi dalam mencapai berbagai sasaran. Penilaian formatif dilaksanakan selama pengembangan dan uji coba. Penilaian ini berguna untuk menentukan kelemahan dalam perencanaan pengajaran sehingga berbagai kekurangan dapat dihindari sebelum program terpakai secara luas.

j. Evaluasi Sumatif

Evaluasi sumatif secara langsung mengukur tingkat pencapaian tujuan-tujuan utama pada akhir pembelajaran. Sumber informasi utama kemungkinan besar didapatkan baik dari hasil *posttes* dan uji akhir pembelajaran. Penilaian sumatif meliputi; hasil ujian akhir unit dan uji akhir untuk pembelajaran tertentu.

k. Revisi Perangkat Pembelajaran

Kegiatan revisi dilakukan secara terus-menerus pada setiap langkah pengembangan hal ini berdasarkan uraian Kemp (1994), bahwa setiap langkah rancangan pembelajaran selalu berhubungan dengan kegiatan revisi. Kegiatan revisi dimaksudkan untuk mengevaluasi dan memperbaiki rancangan yang dibuat. Revisi dilakukan berdasarkan masukan dan penilaian yang diperoleh dari kegiatan

validasi perangkat pembelajaran oleh pakar, simulasi terbatas dan uji coba terbatas sehingga validasi ini lebih pada tujuan kebenaran dan kesesuaian isi pada saat menerapkannya sebagai perangkat pembelajaran di sekolah.

2.6 Konsep Silabus

2.6.1 Pengertian Silabus

Menurut BSNP (2006), silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indicator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/bahan/alat belajar. Sedangkan menurut Kurikulum 2006 (Standar ISI), silabus adalah jabaran standar isi dan kompetensi dasar, pengalaman belajar (*learning experience*) yang bisa diselenggarakan oleh guru untuk peserta didik, penilaian untuk kompetensi dasar dan indikatornya, serta sumber belajar yang disarankan. Dengan demikian, silabus merupakan jabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indicator pencapaian kompetensi untuk penilaian.

Dilihat dari definisi tersebut, silabus sebenarnya merupakan seperangkat rencana dan pengaturan tentang kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penilaian hasil belajar. Dengan demikian, silabus berisikan komponen pokok yang dapat menjawab pertanyaan: (1) Kompetensi apa yang akan dikembangkan pada siswa? (2) Bagaimana cara mengembangkannya? Dan (3) Bagaimana cara mengetahui bahwa kompetensi tersebut telah tercapai.

2.6.2 Prinsip-prinsip Pengembangan Silabus

Ada beberapa prinsip pengembangan silabus yang terdapat dalam Panduan Penyusunan KTSP (BSNP, 2006):

- a. Ilmiah, artinya keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam silabus harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Relevan, artinya cakupan, kedalaman, tingkat kesukaran dan urutan penyajian materi dalam penyajian silabus sesuai dengan tingkat perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional, dan spiritual peserta didik.
- c. Sistematis, artinya komponen-komponen silabus saling berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.
- d. Konsisten, artinya adanya hubungan yang konsisten (ajeg, taat azas) antara kompetensi dasar, indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar, dan system penilaian.
- e. Memadai, artinya cakupan indikator, materi pokok, pengalaman belajar, sumber belajar, dan system penilaian memperhatikan perkembangan ilmu, teknologi, dan seni mutakhir dalam kehidupan nyata, dan peristiwa terjadi.
- f. Fleksibel, artinya keseluruhan komponen silabus dapat mengakomodasi keragaman peserta didik, pendidik, serta dinamika perubahan yang terjadi di sekolah dan tuntutan masyarakat.
- g. Menyeluruh, artinya komponen selabus mencakup keseluruhan ranah kompetensi (kognitif, afektif, psikomotor)

2.6.3 Komponen Silabus

Komponen silabus adalah sebagai berikut.

- a. Identitas
- b. Standar Kompetensi
- c. Kompetensi Dasar
- d. Materi Pokok
- e. Pengalaman Belajar
- f. Indikator
- g. Penilaian
- h. Alokasi waktu
- i. Sumber/bahan/alat

2.6.4 Langkah Penyusunan Silabus

Pengembangan silabus dalam garis besarnya mencakup langkah-langkah sebagai berikut.

1) Mengisi kolom identitas

Contoh cara mengisi kolom identitas

Nama Sekolah :

Kelas :

Semester : Ganjil

2) Mengkaji dan menganalisis Standar Kompetensi

Mengkaji dan menganalisis Standar Kompetensi setiap Bidang Pengembangan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

- a. Urutan tidak harus sesuai dengan urutan yang ada dalam Standar Isi
- b. Keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam bidang pengembangan

- c. Keterkaitan antar standar kompetensi dan kompetensi dasar antar bidang pengembangan

3) Mengkaji dan menentukan Kompetensi Dasar

Mengkaji dan menentukan kompetensi dasar bidang pengembangan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

- a. Urutan tidak harus selalu sesuai dengan urutan yang dalam standar isi
- b. Keterkaitan antar kompetensi dasar dalam bidang pengembangan
- c. Keterkaitan kompetensi dasar dengan standar kompetensi.

4) Mengidentifikasi Materi Standar

Mengidentifikasi materi standar yang menunjang standar kompetensi dan kompetensi dasar, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Tingkat perkembangan fisik, intelektual, emosional, sosial dan spiritual anak didik
- b. Kebermanfaatan bagi peserta didik
- c. Relevansi dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan lingkungan
- d. Alokasi waktu.

5) Mengembangkan pengalaman belajar (standar proses)

Kegiatan belajar merupakan kegiatan mental dan fisik yang dilakukan peserta didik dalam proses pembentukan kompetensi, dengan berinteraksi aktif dengan sumber belajar melalui pendekatan, metode dan media pembelajaran yang bervariasi.

Pengalaman belajar memuat kecakapan hidup yang perlu dikuasai oleh peserta didik. Rumusan pengalaman belajar mencerminkan manajemen belajar peserta didik.

6) Menentukan indikator keberhasilan

- a. Indikator merupakan penjabaran dari kompetensi dasar yang menunjukkan tanda-tanda, perbuatan dan respon yang dilakukan atau ditampilkan oleh peserta didik.
- b. Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik.
- c. Indikator dirumuskan dalam kata kerja operasional yang dapat diukur dan dapat diobservasi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan alat penilaian

7) Menentukan penilaian

Penilaian pencapaian kompetensi dasar peserta didik dilakukan berdasarkan indikator dengan menggunakan teknik pengamatan kinerja, sikap penilaian hasil karya, penggunaan portofolio.

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan penilaian, yaitu:

- a. Penilaian dilakukan untuk mengukur pencapaian kompetensi
- b. Menggunakan acuan kriteria
- c. Menggunakan sistem penilaian berkelanjutan
- d. Hasil penilaian dianalisis untuk menentukan tindak lanjut

- e. Sesuai dengan pengalaman belajar yang ditempuh dalam kegiatan pembelajaran

8) Alokasi waktu

Alokasi waktu pada setiap kompetensi dasar dilakukan dengan memperhatikan jumlah minggu efektif. Alokasi waktu yang dicantumkan dalam silabus merupakan perkiraan waktu yang dibutuhkan oleh rata-rata peserta didik untuk menguasai kompetensi dasar.

9) Menentukan sumber belajar

Sumber belajar adalah rujukan, objek dan bahan yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran. Sumber belajar dapat berupa media cetak dan elektronik, nara sumber, serta lingkungan fisik, alam, sosial dan budaya.

Penentuan sumber belajar dilakukan berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, indikator, materi pokok, dan kegiatan pembelajaran.

2.7 Konsep Rencan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

2.7.1 Pengertian RPP

RPP merupakan penjabaran dari pengalaman belajar siswa yang telah ditetapkan dalam silabus, yang disusun oleh guru untuk satu atau dua pertemuan. RPP berisi gambaran tentang kompetensi dasar yang akan dicapai, indikator, materi pokok, scenario pembelajaran tahap demi tahap, dan penilaian.

RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang telah ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan ke dalam silabus. Lingkup RPP paling sedikit mencakup satu kompetensi dasar dengan satu indikator atau lebih.

2.7.2 Komponen RPP

Komponen yang harus ada dalam RPP adalah:

- a. Tujuan pembelajaran (kompetensi dasar dan indicator dalam silabus)
- b. Materi
- c. Kegiatan pembelajaran (rangkaian kegiatan yang harus dilakukan siswa untuk mencapai tujuan dengan metode pembelajaran)
- d. Sumber belajar/media
- e. Penilaian

2.8 Analisis Kebutuhan

Secara umum kebutuhan didefinisikan sebagai apapun yang diperlukan untuk kesehatan dan kesejahteraan seseorang, seperti oksigen, makanan atau cinta, (Gould and Kolb, 1961). Dalam konteks analisis kebutuhan, istilah kebutuhan diartikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan kondisi yang sebenarnya terjadi (Anderson, 1978; Houston, 1978; Kaufman, 1984; dan witkin, 1984). Sedangkan Kaufman (dalam Witkin, 1984:6) mendefinisikan kebutuhan sebagai “sebuah gap antara apa itu (*what is*) dan apa yang seharusnya (*What should be*) dalam bentuk hasil”. Pengertian yang dikemukakan tersebut menunjukkan tiga hal pokok berkaitan dengan kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan adalah segala sesuatu yang menjadi keperluan seseorang; (2) kebutuhan sebagai manifestasi terjadinya kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang telah terpenuhi; (3) ketidaksesuaian kebutuhan dimaknakan dua aspek, yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder.

Apabila kebutuhan dipandang dari sudut institusi, dapat diartikan sebagai “ketidaksesuaian antara sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan sumber daya nyata yang tersedia” (Witkin, 1984: 6). Kebutuhan institusi berkaitan dengan program kurikulum, sarana dan prasarana, materi pengajaran, dan personalia. Kaitannya dengan ketidaksesuaian, Stufflebeam (dalam Witkin, 1984) menyebutkan kebutuhan sebagai yang dapat ditunjukkan dan berguna untuk pemenuhan beberapa tujuan yang dapat dipertahankan. Selanjutnya dikatakan pula kebutuhan dapat diidentifikasi atas tiga pandangan, yaitu demokratis, diagnostik, dan analitis. Pandangan demokratis menganggap kebutuhan sebagai perubahan yang dikehendaki oleh mayoritas. Pandangan diagnostik mengatakan kebutuhan sebagai sesuatu yang jika terpenuhi akan menimbulkan masalah. Sedangkan pandangan analitis adalah pemecahan masalah secara analitis dan perbaikan yang sistematis (Shively, 1980).

Analisis kebutuhan didefinisikan sebagai analisis formal yang menunjukkan kesenjangan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan, menyusun kebutuhan dalam menentukan prioritas dan menyeleksi kebutuhan dalam menentukan prioritas dan menyeleksi kebutuhan untuk dapat dipecahkan (Kaufman, 1982). Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan pendidikan adalah proses menganalisis komponen-komponen dalam pendidikan yang dalam penelitian ini meliputi tenaga pendidik (jenjang pendidikan, lama dinas, jenis kelamin, kualifikasi), ratio guru

siswa, sebaran guru perjenjang pendidikan, dan ketersediaan perangkat pembelajaran.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terdiri atas tujuan umum dan tujuan khusus.

a. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh potret pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

b. Tujuan Khusus Penelitian

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang :

- (1). Kualifikasi Guru dilihat dari: tingkat pendidikan, lama dinas, jenis kelamin, profesionalitas (guru tersertifikasi baik melalui portofolio atau melalui PLPG)
- (2). Sebaran Guru perjenjang pendidikan : TK, SD/MI sederajat, SMP/MTs sederajat, SMA/MA sederajat.
- (3) Ratio guru – siswa pada setiap jenjang pendidikan : TK, SD/MI sederajat, SMP/MTs sederajat, SMA/MA sederajat.
- (4) Ketersediaan perangkat pembelajaran : silabus dan RPP

3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi wahana dalam mengimplementasikan teori dan praktek di bidang teknologi pembelajaran dalam kegiatan pengembangan perangkat pembelajaran.

- b. Pemerintah daerah dan dinas-dinas terkait dalam pelaksanaan pendidikan di Kabupaten Gorontalo Utara sebagai rujukan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan pendidikan
- c. LPTK sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mempersiapkan tenaga-tenaga kependidikan yang profesional yang sesuai dengan kebutuhan daerah
- d. Guru dan Tenaga Kependidikan sebagai rujukan dalam pengembangan sarana dan media pendukung pembelajaran yang optimal.
- e. Masyarakat sebagai gambaran riil kondisi pendidikan di Kabupaten Gorontalo Utara, sehingga masyarakat ikut terlibat aktif dalam peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif berupaya memperoleh informasi yang bersifat deskriptif. Penelitian berupaya memperoleh informasi berkenaan dengan fenomena yang diamati saat ini (Ary, 1985; Arikunto, 1989; gay, 1990). Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kebutuhan yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan.

Ditinjau dari segi maksud, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian evaluasi (*evaluation research*). Mouly (Ruseffendi,1994), mengemukakan penelitian evaluasi adalah penelitian yang bertujuan untuk membantu dalam mengambil keputusan mengenai lebih baiknya sesuatu untuk dilaksanakan daripada yang lainnya, dilihat dari sudut efektifitas, biayanya dan lain-lainnya. Penelitian dimaksudkan untuk mengevaluasi kebutuhan guru, kualifikasi guru, ketersediaan perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP, sebaran dan ratio guru pada setiap jenjang pendidikan. Ditinjau dari segi pendekatan yang digunakan, penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Survey diartikan sebagai pengumpulan dari jenis informasi baik menyangkut fakta maupun opini dari berbagai sumber seperti catatan lembaga, sensus, laporan data ekonomi dan demografi, tes, studi kasus dan angket (Witkin 1984). Sedangkan Moore (1983) mengatakan tujuan penelitian survey adalah menggunakan informasi untuk

mendeskripsikan fenomena-fenomena yang muncul dari pernyataan tentang persepsi, perilaku atau nilai individu. Ary (1985) secara rinci mengelompokkan menjadi empat 4 survey berdasarkan ruang lingkupnya, yaitu: (1) sensus tentang hal-hal yang nyata, (2) sensus tentang hal-hal yang tidak nyata, (3) survey sampel tentang hal-hal yang nyata, (4) survey sampel tentang hal-hal yang tidak nyata.

Penelitian ini dikategorikan survey dan atau sensus berkaitan dengan hal-hal yang nyata. Hal ini dimaksudkan karena penelitian ini akan menganalisis dan memverifikasikan data-data yang jelas dari dokumentasi. Disamping itu digunakan pula angket dalam rangka memperoleh informasi secara tertulis tentang kebutuhan dan kondisi pelaksanaan pendidikan. Sedangkan untuk mendukung dan melengkapi data digunakan teknik observasi dan wawancara.

4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan subyek yang berkaitan dengan analisis kebutuhan pendidikan di Kabupaten Gorontalo Utara. Subyek populasinya meliputi guru, siswa, populasi sekolah, perangkat pembelajaran. Sampel dilakukan untuk pengumpulan data tentang ketersediaan perangkat pembelajaran dengan memilih 150 orang responden yang tersebar di 5 wilayah dengan rincian 100 orang guru SD, 30 orang guru SMP/MTs dan 20 orang guru SMA/MA.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebuah kabupaten di propinsi Gorontalo dengan ibu kotanya Kecamatan Kwandang. Kabupaten Gorontalo Utara (Gorut) merupakan pemekaran dari Kabupaten Gorontalo yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2007, pada tanggal 2 Januari 2007. Kabupaten ini terdiri dari 5 (lima) wilayah kecamatan masing-masing Kecamatan Kwandang, Kecamatan Tolinggula, Kecamatan Sumalata, Kecamatan Anggerek, dan Kecamatan Atinggola. Kabupaten Gorontalo Utara merupakan kota pelabuhan yang terletak di Selat Sulawesi dan berjarak sekitar 65 km dari pusat pemerintahan propinsi Gorontalo.

Jumlah lembaga pendidikan di Kabupaten Gorontalo Utara terdiri dari 74 Lembaga PAUD, 112 SD/MI, 46 SMP/MTS, 7 SMA dan 1 SMK.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Kualifikasi Pendidikan Guru pada berbagai Jenjang Pendidikan

Kualifikasi pendidikan guru pada berbagai jenjang pendidikan disajikan secara lengkap berdasarkan wilayah kecamatan seperti pada tabel 1

Tabel 1. Kualifikasi Pendidikan Guru Pada Berbagai Jenjang Pendidikan per Kecamatan di Kabupaten Gorontalo Utara

No	KECAMATAN	JENJANG PEND.	KUALIFIKASI PENDIDIKAN GURU					
			SMA	SPG	D1	D2	D3	S1
1	Tolinggula	PAUD	33	-	-	3	-	-
		TK	11	-	-	1	-	-
		SD	100	2	1	38	2	12
		MI	4	-	-	2	-	-
		SMP	16	-	4	3	2	26
		MTS	7	-	-	-	2	4
		SMA	-	-	-	-	-	9
		MA	-	-	-	-	-	-
		SMK	-	-	-	-	-	-
2	Sumalata	PAUD	29	1	-	-	-	-
		TK	11	4	-	-	-	-
		SD	52	41	-	29	-	18
		MI	3	-	-	3	-	2
		SMP	11	-	2	4	-	31
		MTS	-	-	-	-	-	-
		SMA	-	-	-	-	-	17
		MA	-	-	-	-	-	-
		SMK	-	-	-	-	-	-
3	Anggrek	PAUD	21	-	1	3	-	1
		TK	8	-	1	4	-	-
		SD	67	30	1	79	-	36
		MI	5	2	-	9	1	3
		SMP	6	1	1	2	3	38

		MTS	2	-	-	-	-	9
		SMA	-	-	-	-	-	11
		MA	-	-	-	-	3	6
		SMK	12	-	-	2	-	5
4	Kwandang	PAUD	19	0	1	5	-	-
		TK	20	8	0	9	-	3
		SD	113	50	2	125	3	34
		MI	17	2	-	-	-	1
		SMP	15	2	10	18	15	79
		MTS	2	-	-	2	2	12
		SMA	-	-	-	2	3	53
		MA	-	-	-	-	-	3
		SMK	-	-	-	-	-	-
5	Atinggola	PAUD	15	-	-	-	2	-
		TK	22	9	-	12	-	-
		SD	122	34	1	70	-	50
		MI	5	-	-	5	-	1
		SMP	8	-	5	4	8	45
		MTS	-	-	-	10	-	17
		SMA	-	-	-	-	3	36
		MA	-	-	-	-	-	2
		SMK	-	-	-	-	-	-

Sumber: Data lapangan Juli 2009

Dari data pada Tabel 1 di atas diperoleh gambaran kualifikasi pendidikan guru secara keseluruhan pada berbagai jenjang pendidikan di Kabupaten Gorontalo utara seperti disajikan dalam Tabel 2.

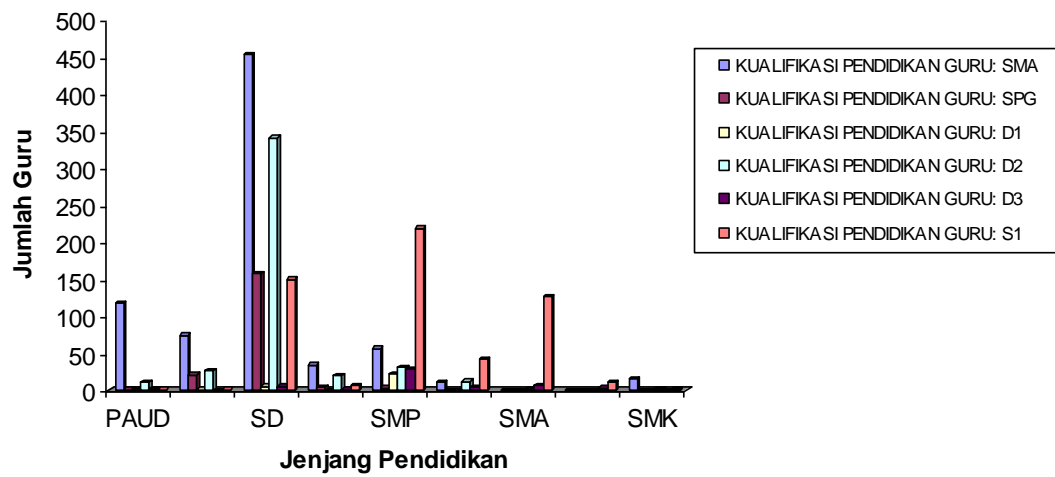
Tabel 2. Kualifikasi Pendidikan Guru Pada Berbagai Jenjang Pendidikan Di Kab. Gorontalo Utara

NO	JENJANG	KUALIFIKASI PENDIDIKAN GURU					
		SMA	SPG	D1	D2	D3	S1
1	PAUD	117	1	2	11	2	1
2	TK	72	21	1	26	0	3
3	SD	454	157	5	341	5	150
4	MI	34	4	0	19	1	7
5	SMP	56	3	22	31	28	219
6	MTS	11	0	0	12	4	42
7	SMA	0	0	0	2	6	126
8	MA	0	0	0	0	3	11
9	SMK	12	0	0	2	0	5
Jumlah Guru:		756	186	30	444	49	564

Sumber: Data Lapangan Juli 2009

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat dilihat bahwa guru tamatan SMA lebih dominan mengajar pada jenjang PAUD, TK, SD, MI dan SMK dibandingkan dengan guru tamatan SPG, Diploma, maupun S1. Dilihat dari total guru yang mengajar pada berbagai jenjang sekolah maka tamatan SMA masih tetap mendominasi dibanding dengan guru tamatan SPG, Diploma dan S1. Sedangkan guru yang berkualifikasi S1 untuk semua jenjang pendidikan berjumlah 564 orang atau 27.79%. Hal ini berarti bahwa masih ada 72.21 % guru di Kabupaten Gorontalo Utara belum memenuhi kualifikasi guru sesuai Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Undang-undang Guru dan Dosen.

Gambaran data kualifikasi pendidikan guru pada berbagai jenjang pendidikan disajikan dalam grafik berikut:



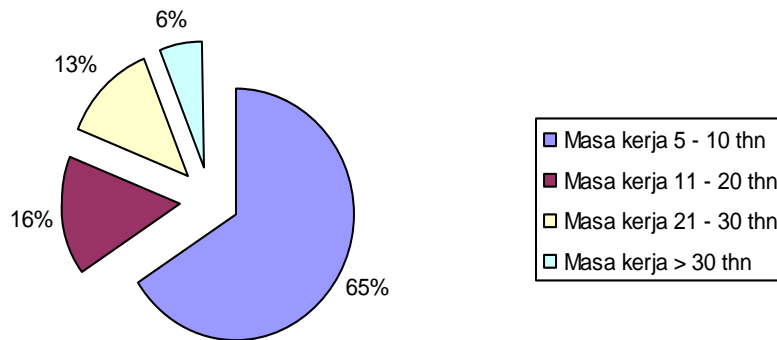
5.2.2 Data Guru Berdasarkan Lama Dinas

Tabel 3. Data Guru di Kab. Gorontalo Utara Berdasarkan Lama Dinas

NO.	WILAYAH	Lama Dinas	PAUD	TK	SD	MI	SMP	MTs	SMA	MA	SMK	Total Guru
1	Tolinggula	5 - 10 thn	36	12	124	6	43	13	9	-	-	243
		11 - 20 thn	-	-	15	-	8	-	-	-	-	23
		21 - 30 thn	-	-	12	-	-	-	-	-	-	12
		> 30 thn	-	-	4	-	-	-	-	-	-	4
2	Sumalata	5 - 10 thn	30	11	90	5	38	-	13	-	-	187
		11 - 20 thn	-	4	30	3	5	-	3	-	-	45
		21 - 30 thn	-	-	14	-	5	-	-	-	-	19
		> 30 thn	-	-	6	-	-	-	1	-	-	7
3	Anggrek	5 - 10 thn	26	13	150	20	44	8	5	8	18	292
		11 - 20 thn	-	-	20	-	4	1	5	1	1	32
		21 - 30 thn	-	-	23	-	2	2	1	-	-	28

		> 30 thn	-	-	20	-	1	-	-	-	-	21
4	Kwandang	5 - 10 thn	25	30	145	13	95	15	35	3	-	361
		11 - 20 thn	-	1	63	2	16	3	12	-	-	97
		21 - 30 thn	-	9	82	4	20	-	6	-	-	121
		> 30 thn	-	-	37	1	8	-	5	-	-	51
5	Atinggola	5 - 10 thn	17	30	100	11	40	25	21	2	-	246
		11 - 20 thn	-	13	77	-	19	2	10	-	-	121
		21 - 30 thn	-	-	66	-	7	-	6	-	-	79
		> 30 thn	-	-	34	-	4	-	2	-	-	40
Total Guru dengan masa kerja 5 - 10 thn:											1329	
Total Guru dengan masa kerja 11 - 20 thn:											318	
Total Guru dengan masa kerja 21 - 30 thn:											259	
Total Guru dengan masa kerja > 30 thn:											123	

Gambaran data pada tabel 3 dapat disajikan dalam diagram berikut.



Berdasarkan gambaran data pada diagram di atas dapat dilihat bahwa masa kerja guru sebagian besar (65%) berkisar antara 0 – 10 tahun, 16 % masa kerja 11 – 20 tahun, 13% masa kerja 21 – 30 tahun, dan 6% masa kerja \geq 30 tahun. Hal ini berarti bahwa untuk jangka waktu 5 tahun ke depan akan ada 6 % guru di Kabupaten Gorontalo Utara yang akan menjalani masa pensiun.

Dari 6 % guru yang akan menjalani pensiun 5 tahun ke depan berada di Kecamatan Kwandang 2.5 %, kecamatan Atinggola 1.9%, kecamatan Tolinggula 0.2%, kecamatan Sumalata 0.3%, dan kecamatan Anggrek 1.1 %.

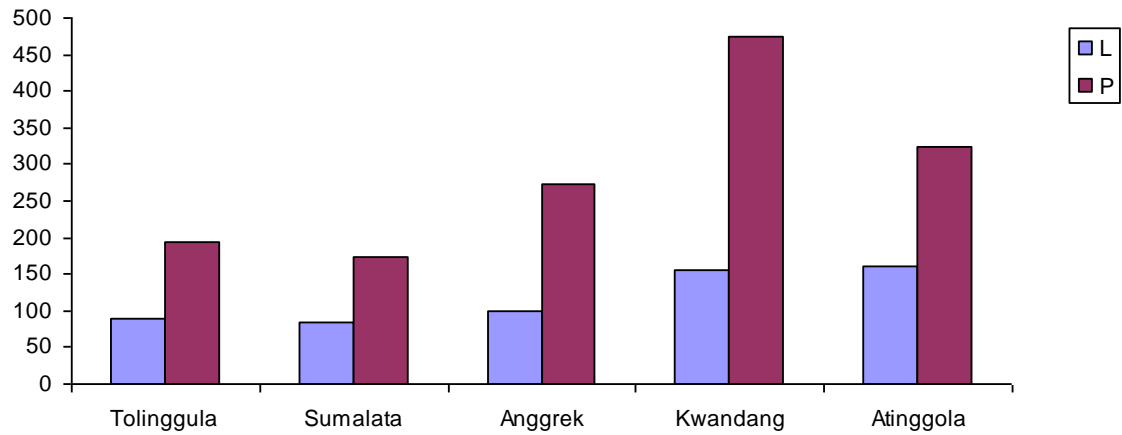
5.2.3 Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Data Guru di Kab. Gorontalo Utara Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	WILAYAH	JENIS KELAMIN	PAUD	TK	SD	MI	SMP	MTs	SMA	MA	SMK	Total Guru
1	Tolinggula	L			61	1	14	3	7			86
		P	36	12	68	5	26	6	7			160
2	Sumalata	L		3	42	4	23	1	9			82
		P	34	12	96	4	27	5	9			187
3	Anggrek	L			73	3	20	5	7		8	116
		P	28	15	118	11	41	7	10		12	242
4	Kwandang	L		3	72	7	31	2	15	6		136
		P	35	27	235	16	80	15	31	6		445
5	Atinggola	L			95		24		6			125
		P	23	34	164		31		17			269
							Jumlah Total Guru Laki-Laki					545
							Jumlah Total Guru Perempuan					1303

Gambaran data guru berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam grafik berikut:

Grafik. 1 Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin



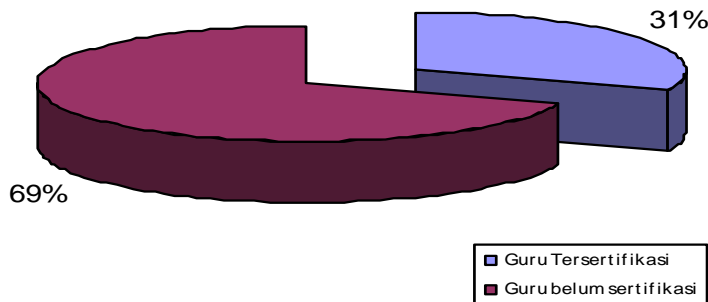
Pada grafik di atas nampak bahwa pada setiap kecamatan di Kabupaten Gorontalo Utara, jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan guru laki-laki.

5.2.4 Data Guru Berdasarkan Profesionalisme

Tabel 5. Data Guru di Kab. Gorontalo Utara Berdasarkan Profesionalitas

NO	WILAYAH	Sertifikasi	PAUD	TK	SD	MI	SMP	MTs	SMA	MA	SMK	Total Guru
1	Tolinggula	Sudah	-	-	9	-	3	-	2	-	-	14
		Belum	-	-	3	-	23	4	7	-	-	37
2	Sumalata	Sudah	-	-	10	-	7	-	7	-	-	24
		Belum	-	-	8	2	24	-	10	-	-	44
3	Anggrek	Sudah	-	-	3	-	7	-	1	-	5	16
		Belum	1	-	32	3	31	9	10	6	-	92
4	Kwandang	Sudah	-	3	19	1	10	-	16	-	-	49
		Belum	-	-	17	-	68	12	35	3	-	135
5	Atinggola	Sudah	-	-	39	1	22	-	8	-	-	70
		Belum	-	-	13	-	23	17	28	2	-	83
Jumlah Total Guru Tersertifikasi:											173	
Jumlah Total Guru Belum Tersertifikasi:											391	

Diagram Data Guru Berdasarkan Profesionalisme (Sertifikasi)



Dari diagram di atas nampak bahwa dari jumlah guru yang berkualifikasi S1 sejumlah 564 orang, yang sudah tersertifikasi sejumlah 173 orang (31%), sedangkan sisanya 397 orang (69%) guru di Kabupaten Gorontalo Utara belum mengikuti sertifikasi. Dari jumlah guru yang sudah tersertifikasi 67 orang diantaranya lulus portofolio, 103 orang lulus diklat dan 3 orang lulus pendidikan profesi (sumber data Diknas Kabupaten Gorontalo Utara). Data ini belum termasuk guru yang ikut sertifikasi pada tahun 2009.

5.2.5 Data Guru Menurut Jenjang Pendidikan

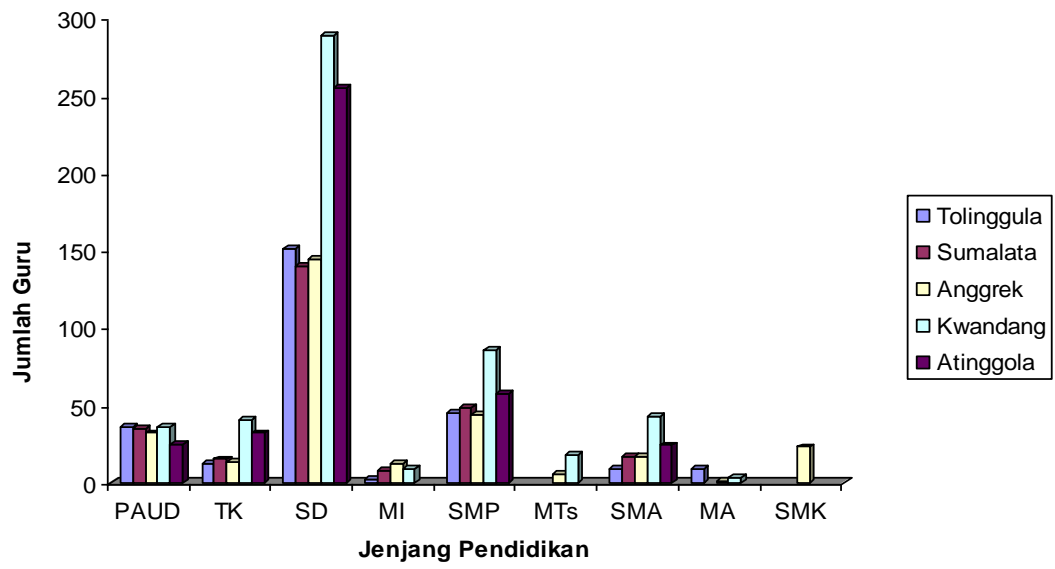
Data guru menurut jenjang pendidikan disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Data Guru di Kab. Gorontalo Utara Menurut Jenjang Pendidikan

NO.	WILAYAH	PAUD	TK	SD	MI	SMP	MTs	SMA	MA	SMK
1	Tolinggula	36	12	155	6	51	13	9	-	0
2	Sumalata	30	15	140	8	48	-	17	-	-
3	Anggrek	26	13	213	20	51	11	11	9	19
4	Kwandang	25	40	327	20	139	18	58	3	-
5	Atinggola	17	43	277	11	70	27	39	2	-
Total Guru		134	123	1112	65	359	69	134	14	19

Gambaran umum keadaan guru di Kabupaten Gorontalo Utara menurut jenjang pendidikan disajikan dalam grafik berikut.

Grafik Keadaan Guru Menurut Jenjang Pendidikan



5.2.6 Data Status Kepegawaian Guru

Data guru sesuai dengan status kepegawaian dapat disajikan pada tabel 7.

Tabel 7: Data Guru di Kab. Gorontalo Utara sesuai status Kepegawaian

NO .	WILAYAH	STATUS	PAUD	TK	SD	MI	SMP	MTs	SMA	MA	SMK	Total Guru
1	Tolinggula	PNS	36	12	57	1	15	2	9			84
		Non PNS			98	5	36	11	0		198	
2	Sumalata	PNS	30	4	73	2	21		14			114
		Non PNS		11	67	6	27		3		144	
3	Anggrek	PNS	26	13	78	1	17	6	4		10	116
		Non PNS			135	19	34	5	7	9	9	257
4	Kwandang	PNS	25	13	171	3	74	5	34			300
		Non PNS		27	156	17	65	13	24	3	0	330
5	Atinggola	PNS	17	6	114	6	41	5	22			194
		Non PNS		37	163	5	29	22	17	2	0	292
											Jumlah Total Guru PNS:	808
											Jumlah Total Guru Non PNS:	1221

Dari tabel 7 di atas bahwa guru di Kabupaten Gorontalo Utara masih didominasi oleh guru non PNS (GTT, Honda). Dominasi ini terlihat baik di setiap jenjang pendidikan maupun di setiap kecamatan. Untuk jenjang pendidikan yang didominasi oleh guru non PNS yaitu PAUD, TK, SD, MI dan MA.

5.2.7 Data Jumlah Rombongan Belajar untuk TK SD

Data jumlah rombongan belajar di Kabupaten Gorontalo dapat di lihat pada tabel 8.

Tabel 8: Data Jumlah Rombongan Belajar dan Kebutuhan Guru TK dan SD

NO	KECAMATAN	JENJANG PENDIDIKAN			
		TK		SD	
		ROMBEL	KEBUTUHAN GURU	ROMBEL	KEBUTUHAN GURU
1	Tolinggula	10	15	100	150
2	Sumalata	10	15	94	139
3	Anggrek	14	21	109	157
4	Kwandang	26	39	195	286
5	Atinggola	32	48	145	199

Sumber: Data Diknas Kab. Gorut

Gambaran data dari tabel 8 tentang jumlah rombongan belajar sekaligus dengan kebutuhan guru untuk jenjang TK dan SD dihubungkan dengan data pada tabel 7 tentang jumlah guru yang tersedia, dapat digambarkan kekurangan guru di masing-masing kecamatan seperti terlihat pada tabel 9.

Tabel 9: Data Kekurangan Guru TK dan SD di Kabupaten Gorut

NO	KECAMATAN	JENJANG PENDIDIKAN			
		TK		SD	
		KEBUTUHAN GURU	YANG ADA	KEBUTUHAN GURU	YANG ADA
1	Tolinggula	15	0 12	150	57 98
2	Sumalata	15	4 11	139	73 67
3	Anggrek	21	0 13	157	78 135
4	Kwandang	39	13 27	286	171 156
5	Atinggola	48	6 37	199	114 163

Sumber: Data Lapangan Oktober 2009

Dari data pada tabel 9 terlihat bahwa di setiap kecamatan masih banyak kekurangan guru terutama yang berstatus PNS. Kekurangan guru di masing-masing kecamatan dapat digambarkan sebagai berikut.

1) Kecamatan Tolinggula.

Guru TK yang dibutuhkan 15 orang, tidak tersedia guru PNS, yang ada hanya non PNS berjumlah 12. Kekurangannya 15 orang

Guru SD yang dibutuhkan 150 orang, guru PNS yang tersedia 57 orang, non PNS 98 orang. Kekurangannya 93 orang

2) Kecamatan Sumalata.

Guru TK yang dibutuhkan 15 orang, guru PNS yang ada hanya 4 orang, non PNS 11 orang . Kekurangannya 11 orang.

Guru SD yang dibutuhkan 139 orang, guru PNS yang ada 73 orang, non PNS 67 orang. Kekurangannya 66 orang

3) Kecamatan Anggrek.

Guru TK yang dibutuhkan 21 orang, tidan ada guru PNS, non PNS 13 orang . Kekurangannya 21 orang.

Guru SD yang dibutuhkan 157 orang, guru PNS yang ada 78 orang, non PNS 135 orang. Kekurangannya 79 orang.

4) Kecamatan Kwandang.

Guru TK yang dibutuhkan 39 orang, guru PNS yang ada 13 orang, non PNS 27 orang . Kekurangannya 26 orang.

Guru SD yang dibutuhkan 286 orang, guru PNS yang ada 171 orang, non PNS 156 orang. Kekurangannya 115 orang

5) Kecamatan Atinggola.

Guru TK yang dibutuhkan 48 orang, guru PNS yang ada hanya 6 orang, non PNS 11. Kekurangannya 37 orang.

Guru SD yang dibutuhkan 199 orang, guru PNS yang ada 114 orang, non PNS 163 orang. Kekurangannya 85 orang

5.2.8 Data Ratio Guru – Siswa**a. Data Siswa TK di Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2009****Tabel 10: Tabel data siswa TK**

NO.	WILAYAH	JUMLAH TK	JUMLAH SISWA	JUMLAH GURU	RASIO GURU/SISWA
1	Tolinggula	5	163	12	1: 14
2	Sumalata	5	346	15	1: 23
3	Anggrek	5	258	13	1: 20
4	Kwandang	13	525	40	1: 13
5	Atinggola	12	513	43	1: 12

Sumber: Data Lapangan Agustus 2009

Sesuai dengan data pada tabel 10 terlihat bahwa ratio guru siswa untuk jenjang TK masih dalam batas normal kecuali untuk kecamatan Sumalata dan Anggrek sudah melebihi ratio ideal untuk TK yaitu 1 : 15. Ratio di atas dihitung dengan jumlah guru termasuk non PNS. Ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Gorontalo masih kekurangan guru TK.

b. Data Siswa SD di Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2009**Tabel 11: Data siswa SD**

NO.	WILAYAH	JUMLAH SD/MI	JUMLAH SISWA	JUMLAH GURU	RASIO GURU/SISWA
1	Tolinggula	16	2374	155	1: 15
2	Sumalata	15	2402	140	1: 17
3	Anggrek	16	2962	213	1: 14
4	Kwandang	31	5115	327	1: 16
5	Atinggola	24	2947	277	1: 11

Sumber: Data Lapangan Agustus 2009

Sesuai dengan data pada tabel 11 terlihat bahwa ratio guru siswa untuk jenjang SD masih dalam batas normal. Ratio di atas dihitung dengan jumlah guru termasuk non PNS. Jika dihitung dengan jumlah guru PNS saja, maka ratio akan melebihi batas normal.

c. Data Siswa SMP di Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2009

Tabel 12: Data siswa SMP

NO.	WILAYAH	JUMLAH SMP	JUMLAH SISWA	JUMLAH GURU	RASIO GURU/ SISWA
1	Tolinggula	8	542	51	1: 11
2	Sumalata	7	707	48	1: 15
3	Anggrek	8	632	51	1: 12
4	Kwandang	14	1693	139	1: 12
5	Atinggola	9	829	70	1: 12

Sumber: Data Lapangan Agustus 2009

Data pada tabel 12 menunjukkan bahwa ratio guru siswa untuk jenjang SD masih dalam batas normal. Ratio di atas dihitung dengan jumlah guru termasuk non PNS. Jika dihitung dengan jumlah guru PNS saja, maka ratio akan melebihi batas normal.

d. Data Siswa SMA di Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2009

Tabel 13: Data siswa SMA

NO.	WILAYAH	JUMLAH SMA	JUMLAH SISWA	JUMLAH GURU	RASIO GURU/ SISWA
1	Tolinggula	1	252	9	1: 28
2	Sumalata	1	251	17	1: 15
3	Anggrek	1	194	11	1: 18
4	Kwandang	2	515	58	1: 9
5	Atinggola	2	1154	39	1: 30

Sumber: Data Lapangan Agustus 2009

Sesuai dengan data pada tabel 13 terlihat bahwa ratio guru siswa untuk jenjang SD masih dalam batas normal. Ratio di atas dihitung dengan jumlah guru termasuk non PNS. Jika dihitung dengan jumlah guru PNS saja, maka ratio akan melebihi batas normal.

5.2.9 Data Ketersediaan Perangkat Pembelajaran

Tabel 14: Ketersediaan Program Semester

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	PILIHAN JAWABAN	
			Ada	Tidak Ada
1	Ketersediaan program pembelajaran semester di kelas	SD	100%	
		SMP	100%	
		SMA	100%	

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Data pada Tabel 14 menunjukkan bahwa program semester pembelajaran telah tersedia di kelas, untuk jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA.

Tabel 15: Program Semester yang digunakan dalam pelaksanaan

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	PILIHAN JAWABAN			
			Semua	Sebagian Besar	Sebagian Kecil	Tidak semua
2	Program semester digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas	SD	83,87%	16,13%		
		SMP	100%			
		SMA	50%	50%		

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Dari data pada Tabel 15 terlihat bahwa program semester telah digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Namun demikian untuk jenjang SD masih ada 16.13 % dari responden yang menyatakan belum melaksanakan semua program semester. Untuk jenjang SMA ada 50 % dari responden yang menyatakan belum melaksanakan semua program semester yang ada.

Tabel 16: Penyiapan Silabus Pembelajaran

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	PILIHAN JAWABAN		
			Semua Ada	Sebagian Ada	Tidak Ada
3	Ketersediaan silabus pembelajaran untuk semua mata pelajaran/tema	SD		100%	
		SMP	91,67%	8,33%	
		SMA		100%	

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Berdasarkan data pada Tabel 16, untuk jenjang SD 100% responden menyatakan bahwa silabus pembelajaran tersedia sebagian mata pelajaran, untuk jenjang SMP 91.67% responden menyatakan silabus pembelajaran tersedia untuk semua mata pelajaran, sedangkan 8,33 % responden yang menyatakan silabus pembelajaran tersedia sebagian, untuk jenjang SMA 100% responden menyatakan tersedia sebagian mata pelajaran.

Tabel 17: Penyiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	PILIHAN JAWABAN		
			Semua Ada	Sebagian Ada	Tidak Ada
4	Ketersediaan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk semua mata pelajaran	SD		100%	
		SMP	91,67%	8,33%	
		SMA		100%	

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Data pada Tabel 17, menunjukkan bahwa untuk jenjang SD 100% responden menyatakan bahwa RPP tersedia sebagian mata pelajaran, untuk jenjang SMP 91.67% responden menyatakan RPP tersedia untuk semua mata pelajaran, sedangkan 8,33 % responden yang menyatakan RPP tersedia sebagian, untuk jenjang SMA 100% responden menyatakan RPP tersedia sebagian mata pelajaran.

Tabel 18: Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sesuai Permendiknas no. 4 tahun 2007

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	PILIHAN JAWABAN			
			Semua (Mengandung 3 Aspek)	Sebagian Besar (Mengandung 2 Aspek)	Sebagian Kecil (Mengandung 1 Aspek)	Tidak sesuai
5	Kegiatan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan permendiknas NO 4 tahun 2007 tentang standar proses	SD	74,19%	12,9%	12,91%	
		SMP	100%			
		SMA	57,14%	42,86%		

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Berdasarkan data pada Tabel 18, bahwa rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan (RPP) di sekolah sudah mengikuti Permen Diknas no. 4 tahun 2007 yang mencakup aspek eksplorasi, elaborasi dan klarifikasi. Untuk jenjang SD, 74,19% responden menyatakan sudah mencakup 3 aspek tersebut, 12,9 % responden yang menyatakan RPP mengandung 2 aspek, dan 12,91 % responden yang menyatakan RPP hanya mengandung 1 aspek. Untuk jenjang SMP 100% responden yang menyatakan RPP sudah mencakup 3 aspek. Sedangkan untuk SMA hanya 57,14% responden yang menyatakan RPP mengandung 3 aspek, dan 42,86 % responden yang menyatakan RPP mengandung 2 aspek.

Tabel 19: Mata Pelajaran yang tidak Tersedia Silabusnya

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	MATA PELAJARAN	PERSENTASE
6	Mata pelajaran yang tidak tersedia silabusnya	SD	Mulok	96,77
			Bahasa Inggris	9,68
			SBK	19,35
			Penjas	25,81
			BDT	12,90
		SMP	Seni Budaya	8,33
		SMA	Mulok	78,57
			Agama Kristen	21,43

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Data pada tabel 19 di atas menunjukkan bahwa untuk jenjang SD ada beberapa mata pelajaran yang tidak tersedia silabusnya, yaitu Mulok, Bahasa Inggris, SBK, Penjas, dan BDT. Hal ini terlihat pada persentase jawaban responden dimana 96.77 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran Mulok, 9.68 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran Bahasa Inggris, 19.35 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran SBK, 25.81 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran Penjas, dan 12.90 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran BDT.

Untuk jenjang SMP 8.33 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran Seni Budaya. Untuk jenjang SMA, 78.57 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran Mulok dan 21.43 % responden yang menyatakan tidak tersedia silabus mata pelajaran Agama Kristen.

Tabel 20: Mata Pelajaran yang tidak Tersedia RPP

NO	ASPEK	JENJANG PENDIDIKAN	MATA PELAJARAN	PERSENTASE
7	Mata pelajaran yang tidak tersedia RPP nya	SD	Mulok	96,77
			Bahasa Inggris	9,68
			SBK	19,35
			Penjas	25,81
			BDT	12,90
		SMP	Seni Budaya	8,33
		SMA	Mulok	78,57
Agama Kristen	21,43			

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Berdasarkan data pada tabel 20 dapat dilihat bahwa untuk jenjang SD ada beberapa mata pelajaran yang tidak tersedia RPPnya, yaitu Mulok, Bahasa Inggris, SBK, Penjas, dan BDT. Hal ini terlihat pada persentase jawaban responden dimana 96.77 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran Mulok, 9.68 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran Bahasa Inggris, 19.35 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran SBK, 25.81 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran Penjas, dan 12.90 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran BDT.

Untuk jenjang SMP 8.33 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran Seni Budaya. Untuk jenjang SMA, 78.57 % responden yang menyatakan tidak RPP silabus mata pelajaran Mulok dan 21.43 % responden yang menyatakan tidak tersedia RPP mata pelajaran Agama Kristen.

Tabel 21: Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran untuk Sekolah Dasar

Aspek yang dinilai	Skor Maksimal	Rata-rata skor Penilaian
1. Perumusan Tujuan Pembelajaran	5	3
2. Pemilihan materi ajar	5	4
3. Pengorganisasian materi ajar	5	4.5
4. Pemilihan sumber/media pembelajaran	5	3.4
5. Kejelasan skenario pembelajaran	5	3.4
6. Kerincian skenario pembelajaran	5	4.1
7. Kesesuaian teknik penilaian dan tugas pembelajaran	5	3.8
8. Kelengkapan instrumen pembelajaran	5	3.5
Skor	40	29.7

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Berdasarkan data pada tabel 21 terlihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh responden dalam penilaian RPP adalah 29.7. Skor ini menunjukkan bahwa RPP yang disusun oleh guru-guru SD belum memenuhi standar maksimal.

Tabel 22: Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran untuk SMP

Aspek yang dinilai	Skor Maksimal	Skor penilaian
1. Perumusan Tujuan Pembelajaran	5	4
2. Pemilihan materi ajar	5	4
3. Pengorganisasian materi ajar	5	4.3
4. Pemilihan sumber/media pembelajaran	5	4.3
5. Kejelasan skenario pembelajaran	5	3.8
6. Kerincian skenario pembelajaran	5	3.8
7. Kesesuaian teknik penilaian dan tugas pembelajaran	5	4.8
8. Kelengkapan instrumen pembelajaran	5	5
Skor	40	34.0

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Data pada tabel 21 menunjukkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh responden dalam penilaian RPP adalah 34.0. Skor ini menunjukkan bahwa RPP yang disusun oleh guru-guru SMP belum memenuhi standar maksimal.

Tabel 23: Penilaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran untuk SMA

Aspek yang dinilai	Skor Maksimal	Skor penilaian
1. Perumusan Tujuan Pembelajaran	5	4.3
2. Pemilihan materi ajar	5	4.6
3. Pengorganisasian materi ajar	5	4.7
4. Pemilihan sumber/media pembelajaran	5	4.5
5. Kejelasan skenario pembelajaran	5	3.8
6. Kerincian skenario pembelajaran	5	3.8
7. Kesesuaian teknik penilaian dan tugas pembelajaran	5	5
8. Kelengkapan instrumen pembelajaran	5	5
Skor	40	35.7

Sumber: Data Lapangan Nopember 2009

Berdasarkan data pada tabel 23 terlihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh responden dalam penilaian RPP adalah 35.7. Skor ini menunjukkan bahwa RPP yang disusun oleh guru-guru SMA belum memenuhi standar maksimal.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan pembahasan berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut.

5.3.1 Kualifikasi Guru dilihat dari Tingkat Pendidikan, Lama Dinas, Jenis Kelamin, dan Profesionalitas

Perkembangan kebutuhan masyarakat atas SDM yang berkualitas secara perlahan tetapi pasti semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sejalan dengan perkembangan tuntutan dunia kerja yang tidak hanya membutuhkan SDM yang berorientasi untuk kebutuhan dunia industri. SDM yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang memiliki kompetensi unggulan terutama dalam hal kemampuan berpikir. Dengan demikian kebutuhan SDM saat ini adalah SDM yang berorientasi kepada kerja pikiran.

Sejalan dengan pergerseran kebutuhan tersebut, restrukturisasi pendidikan haruslah dilakukan. Pendidikan tidaklah diarahkan hanya dalam mencetak tenaga kerja untuk industri melainkan juga tenaga kerja yang mengoptimalkan kemampuan berpikir dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa pendidikan haruslah diarahkan pada upaya menciptakan situasi agar siswa mampu belajar dan memiliki kemampuan berpikir tahap tinggi. Guna dapat mencapai fungsi di atas, pendidikan saat ini haruslah menekankan pada upaya pembentukan kompetensi kepada para siswa yang sekaligus berarti bahwa harus pula diikuti dengan peningkatan kompetensi guru. Guru haruslah memiliki kaulifikasi sesuai standar Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen yaitu untuk guru harus berijazah minimal S1 dan dosen minimal berijazah S2.

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar guru di Kabupaten Gorontalo Utara belum memenuhi kualifikasi guru sesuai standar, masih banyak guru yang berijazah SMA/SLTA baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Hal ini yang menyebabkan persentase guru yang sudah tersertifikasi masih rendah. Ditambah pula guru yang memiliki masa kerja ≥ 30 tahun untuk semua jenjang pendidikan yang layak untuk disertifikasi masih rendah.

Upaya Pemerintah Gorontalo Utara dalam rangka peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan sudah dilakukan dengan bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi. Khusus dengan Universitas Negeri Gorontalo melakukan kerja sama dalam meningkatkan kualifikasi guru PAUD/TK dan SD dengan mengikutsertakan pada jenjang pendidikan S1 PAUD dan S1 PGSD.

5.3.2 Sebaran Guru perjenjang Pendidikan

Sebaran guru di Kabupaten Gorontalo Utara belum sesuai kebutuhan untuk masing-masing kecamatan. Hal ini terlihat pada data kebutuhan guru dan guru yang tersedia khusus untuk guru TK dan SD yang sempat diteliti. Di setiap kecamatan masih

kekurangan guru PNS. Untuk menanggulangi masalah Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara mengangkat guru honor (Honda). Hal ini yang menyebabkan guru yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara didominasi oleh guru-guru non PNS.

Kebutuhan akan guru yang berkualitas yang semakin tinggi saat ini harus disikapi secara positif oleh para pengelola pendidikan guru. Respons positif ini haruslah ditunjukkan dengan senantiasa meningkatkan mutu program pendidikan yang ditawarkannya. Perbaikan mutu pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi ini jelas akan membawa dampak positif bagi penciptaan guru yang berkualitas kelak di kemudian hari.

Guna dapat menciptakan pendidikan guru yang berkualitas, berdasarkan beberapa hasil penelitian Darling-Hammond dan Bransford (Ed.) (2005: 394) menyatakan bahwa minimal ada tiga elemen penting dalam desain program pendidikan guru yang harus diperbaiki (dibuat berbeda dengan kondisi saat ini). Ketiga elemen tersebut adalah sebagai berikut.

- 1). Konten pendidikan guru, berkenaan dengan materi yang harus diberikan kepada para mahasiswa, bagaimana cara memberikannya, bagaimana memadukan berbagai materi tersebut sehingga bermakna, termasuk juga bagaimana perluasannya agar mahasiswa memiliki peta kognitif yang akan membantu mereka melihat hubungan antara domain pengetahuan keguruan dengan penggunaannya secara praktis di lapangan untuk mendorong para siswanya belajar.
- 2). Proses pembelajaran, berkenaan dengan penyusunan kurikulum yang sejalan dengan kesiapan mahasiswa dan mendasar pada materi serta proses pembelajaran praktis yang mampu menimbulkan pemahaman mahasiswa melalui kreativitas aktifnya dalam kelas.

- 3). Konteks pembelajaran, yang berkenaan dengan penciptaan proses pembelajaran kontekstual guna mengembangkan keahlian praktis mahasiswa. Konteks pembelajaran ini harus diterapkan baik dalam domain-domain materi ajar maupun melalui pembelajaran di komunitas profesional (sekolah).

5.3.3 Ratio Guru-siswa pada Setiap Jenjang Pendidikan

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dengan menggunakan strategi pembelajaran seperti PAKEM, sangat terkait dengan jumlah siswa di kelas. Dalam arti ratio guru siswa untuk jenjang pendidikan tertentu berpengaruh pada proses pembelajaran. Untuk itu diperlukan ratio guru-siswa yang ideal. Sesuai hasil penelitian pada umumnya ratio guru-siswa untuk semua jenjang sudah sesuai standar ideal, karena dihitung dengan jumlah guru non PNS. Jika pembandingnya adalah guru PNS, maka ratio guru dan siswa di Kabupaten Gorontalo untuk semua jenjang pendidikan melewati batas maksimal seperti di TK 1 : 15 dan SD 1 : 20.

5.3.4 Ketersediaan Perangkat Pembelajaran

Hasil penelitian tentang perangkat pembelajaran khususnya silabus dan RPP untuk jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA pada umumnya sudah tersedia kecuali untuk beberapa mata pelajaran seperti Mulok, Bahasa Inggris, SBK, Penjas, BDT untuk SD, Seni Budaya untuk SMP, dan Mulok dan Agama Kristen untuk SMA.

Adanya kebijakan menerapkan KTSP mengimplikasikan bahwa kurikulum tidak lagi disusun oleh pemerintah sebagaimana yang terjadi pada penyusunan kurikulum terdahulu (Kurikulum 1968, Kurikulum 1975, Kurikulum 1984, Kurikulum 1999, dan KBK yang baru disosialisasikan), akan tetapi kurikulum dibuat oleh masing-masing satuan pendidikan yang sekarang dikenal dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi

pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/bahan/alat belajar (PP No 19 Tahun 2005 Pasal 20). Silabus merupakan penjabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.

Dalam menyiapkan silabis guru perlu mengetahui aspek-aspek pengembangan silabus, antara lain mencakup ilmiah, sistematis, konsisten, relevan, memadai, aktual dan kontekstual, fleksibel, dan menyeluruh. Sehubungan dengan hal ini ada beberapa orang guru yang diwawancara menyatakan bahwa walaupun silabus dan RPP untuk beberapa mata pelajaran sudah tersedia, namun dalam penyusunannya belum memperhatikan aspek-aspek pengembangan tersebut. Lebih lanjut lagi dikatakan bahwa sebagian guru belum mencoba menyusun sendiri silabus dan RPP. Adapun silabus dan RPP yang tersedia di sekolah masing-masing disusun di Kelompok baik KKG atau MGMP yang diadopsi dan diadaptasi ke sekolah masing-masing.

Dalam pengembangan silabus di Kabupaten Gorut sebagian guru belum berpedoman pada ketentuan yang berlaku dalam KTSP, meskipun tidak menutup kemungkinan pengembangannya lebih luas dari ketentuan. Hal ini disebabkan adanya beberapa kendala, antara lain: dari guru mengalami kendala berupa belum sekuatnya materi yang dijadikan bahan pengembangan, indikatornya terbatas. Kendala dari sekolah berupa terbatasnya alokasi dana untuk pengembangan silabus. Kendala sarana berupa terbatasnya media dan sarana. Kendala wawasan berupa masih terbatasnya referensi tentang pengembangan silabus. Terutama untuk mata-mata pelajaran tertentu seperti Mulok, Budi Daya Tanaman, Seni Budaya, Bahasa Inggris.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- 6.1.1 Sebagian besar guru di Kabupaten Gorontalo Utara belum memenuhi kualifikasi guru sesuai standar, masih banyak guru yang berijazah SMA/SLTA baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Hal ini yang menyebabkan persentase guru yang sudah tersertifikasi masih rendah. Ditambah pula guru yang memiliki masa kerja ≥ 30 tahun untuk semua jenjang pendidikan yang layak untuk disertifikasi, masih rendah.
- 6.1.2 Sebaran guru di Kabupaten Gorontalo Utara belum sesuai kebutuhan untuk masing-masing kecamatan. Hal ini terlihat pada data kebutuhan guru dan guru yang tersedia khusus untuk guru TK dan SD yang sempat diteliti. Di setiap kecamatan masih kekurangan guru PNS. Untuk menanggulangi masalah ini Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara mengangkat guru honor (Honda). Hal inilah justru yang menyebabkan guru di Kabupaten Gorontalo Utara didominasi oleh guru-guru non PNS.
- 6.1.3 Pada umumnya ratio guru-siswa untuk semua jenjang sudah sesuai standar ideal, karena pembandingnya adalah semua guru termasuk guru non PNS. Jika pembandingnya hanya guru PNS, maka ratio guru dan siswa di Kabupaten Gorontalo untuk semua jenjang pendidikan melewati batas maksimal.
- 6.1.4 Hasil penelitian tentang perangkat pembelajaran khususnya silabus dan RPP untuk jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA pada umumnya sudah tersedia kecuali untuk beberapa mata pelajaran seperti Mulok, Bahasa Inggris, SBK,

Penjas, BDT untuk SD, Seni Budaya untuk SMP, dan Mulok dan Agama Kristen untuk SMA. Ada beberapa kendala yang dihadapi guru dalam pengembangan silabus dan RPP, antara lain: dari guru mengalami kendala berupa belum sepakatnya materi yang dijadikan bahan pengembangan, indikatornya terbatas. Kendala dari sekolah berupa terbatasnya alokasi dana untuk pengembangan silabus. Kendala sarana berupa terbatasnya media dan sarana. Kendala wawasan berupa masih terbatasnya referensi tentang pengembangan silabus, terutama untuk mata-mata pelajaran tertentu seperti Mulok, Budi Daya Tanaman, Seni Budaya, Bahasa Inggris.

6.2 Saran.

6.2.1 Disarankan kepada Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara untuk hal-hal sebagai berikut.

- a. Mengupayakan lebih banyak lagi jumlah guru yang ditingkatkan kualifikasinya menjadi S1 dengan memberikan izin belajar sekaligus menyediakan beasiswa .
- b. Dalam rekrutmen guru supaya memperhatikan kualifikasi pendidikan.
- c. Memberi kesempatan kepada guru-guru non PNS untuk diangkat menjadi PNS
- d. Untuk menambah wawasan guru-guru tentang pengembangan silabus dan RPP perlu diadakan Diklat tentang “Pengembangan Perangkat Pembelajaran”.

6.2.2 Disarankan kepada guru yang belum memiliki kualifikasi standar, supaya segera meningkatkan kualifikasi dengan mengikuti kuliah S1 di Program Studi yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

6.2.3 Disarankan kepada pihak Perguruan Tinggi untuk lebih banyak memberi peluang kerja sama dengan berbagai macam Program Studi yang ada.



LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN

ANALISIS KEBUTUHAN PENDIDIKAN

KABUPATEN GORONTALO UTARA PROVINSI GORONTALEH

Dra. Asni Ilham, S.Pd, M.Si (Ketua)

Dra. Wenny Hulukati M.Pd (Anggota)

Dra. Maryam Rahim, M.Pd (Anggota)

Masrid Pikoli, S.Pd, M.Pd (Anggota)

Identitas Penelitian

1. Judul Penelitian : Analisis Kebutuhan Pendidikan Kabupaten
Gorontalo Utara Provinsi Gorontalo
- (5) a. Peneliti Utama : Dra. Asni Ilham, S.Pd, M.Si
- b. Anggota peneliti : 1. Dra. Wenny Hulukati, M.Pd
2. Dra. Hj. Maryam Rahim, M.Pd

3. Masrid Pikoli, S.Pd, M.Pd

3. Objek penelitian : Guru dan Siswa
4. Pelaksanaan penelitian
- Mulai : Maret 2009
 - Selesai : November 2009
5. Biaya Penelitian : Rp. 100.000.000,-
6. Lokasi penelitian : Kabupaten Gorontalo Utara
7. Hasil yang ditargetkan : Potret pelaksanaan pendidikan dengan aspek :
- (1). Pendidikan Formal
 - (2). Ketersediaan perangkat (silabus dan RPP)
 - (3). Kualifikasi tenaga kependidikan
 - (4). Sebaran guru per jenjang pendidikan
8. Perguruan Tinggi Pengusul : Universitas Negeri Gorontalo
9. Institusi lain yang terlibat : Sekolah dan Departemen Pendidikan Nasional
Kabupaten Gorontalo Utara

UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

NOVEMBER 2009