

EXECUTIVE SUMMARY

LAPORAN PENELITIAN

MODEL PENYELENGGARAN PENDIDIKAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN



Oleh

TIM PENELITIAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Desember, 2009

MODEL PENYELENGGARAN PENDIDIKAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

ABSTRAK

Pergeseran kebijakan dan perundang-undangan terus berjalan seiring dengan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang pada waktu itu dijabat Prof. Dr. Wardiman, mulai menerapkan sistem ganda, dimana dunia pendidikan harus memiliki keterkaitan dengan dunia industri atau dikenal dengan istilah *link and match*. Secara sederhana konsep ini juga mempengaruhi arah kebijakan dan bentuk program pendidikan keguruan di tanah air, termasuk IKIP di seluruh Indonesia, diantaranya IKIP Bandung hingga UPI. Dampak terhadap pola dan bentuk serta model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan semakin berkembang. Perkembangan tersebut memberikan peluang sekaligus tantangan perguruan tinggi non LPTK untuk bersama-sama mencetak calon guru. Bahkan muncul ke permukaan model pendidikan seperti apakah yang adaptif dalam mencetak, membina dan mengembangkan guru dan calon guru di masa yang akan datang. Kondisi inilah yang melatarbelakangi riset yang dilakukan oleh Tim UPI ini. Dari temuan penelitian dan perumusan model, ternyata sangat diperlukan suatu analisis terhadap kondisi existing yang dimiliki IKIP hingga UPI dewasa ini agar Landasan pengembangan Model Pendidikan Profesi Guru dapat dirumuskan dengan tepat. Berdasarkan tahapan riset yang menggunakan metodologi *Stratified Research and Development* yang telah dilakukan, ternyata menunjukkan bahwa kondisi internal UPI dan penilaian dari para pengguna lulusan UPI ternyata cukup menjadikan dasar dalam mempersiapkan dan memperbaiki berbagai komponen manajemen penyelenggaraan pendidikan keguruan yang harus dilakukan UPI dikemudian hari. Beberapa aspek yang perlu diperbaiki ini diantaranya mencakup: Layanan kurikulum & akademik; kehamasiswaan, sarana, ketenagaan, pembiayaan, sistem kerjasama, dan pembekalan para lulusan untuk semua jenjang dan program studi. Walaupun di lain dari temuan baik menurut sumber data internal UPI maupun eksternal UPI (lembaga pendidikan dan kependidikan) hingga dewasa ini UPI masih dipercaya dan diharapkan mampu menghasilkan kualitas lulusannya dengan lebih baik lagi. Sebagaimana dari analisis data temuan dan pembahasan dapat dikonstruksi sebuah model generik dari suatu sistem penyelenggaraan pendidikan yang mampu mencetak tenaga pendidik dan kependidikan oleh UPI di masa yang akan datang.

Kata Kunci: *Tenaga Pendidik dan Kependidikan*

I. PENDAHULUAN

Pergeseran kebijakan dan perundang-undangan terus berjalan seiring dengan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang pada waktu itu dijabat Prof. Dr. Wardiman, mulai menerapkan sistem ganda, dimana dunia pendidikan harus memiliki keterkaitan dengan dunia industri atau dikenal dengan istilah *link and match*. Secara sederhana konsep ini juga mempengaruhi arah kebijakan dan bentuk program pendidikan keguruan di tanah air, termasuk IKIP di seluruh Indonesia, diantaranya IKIP Bandung. Dampak terhadap pola dan bentuk serta model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan semakin berkembang. Perkembangan tersebut memberikan peluang sekaligus tantangan perguruan tinggi non LPTK untuk bersama-sama mencetak calon guru, hingga universitas di luar LPTK pada waktu itu berani mencetak calon guru dengan sistem Akta Mengajar. Namun dalam aspek kualitas dan nilai-nilai pedagogiknya ternyata belum bisa teruji secara utuh, hingga kebijakan baru muncul dan pola tersebut diberhentikan.

Hingga dekade tahun 1980- hingga sekarang dinamika pendidikan guru terus berlanjut, mulai dari perubahan-perubahan nama, peran, model dan bentuk penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan. Namun demikian, setiap bentuk dan model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan ini masih terus berubah, dan terus menjadi wacana akademik-ilmiah bagi para pakar pendidikan.

Jika dilihat dari variasi atau bentuk model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan, termasuk di UPI sebagai salah satu LPTK, ada sejumlah bentuk, model, dan sistem penyelenggaraan pendidikan guru, antara lain :

- 1) Reguler Akademik mencakup:
 - (a) Program PGSD;
 - (b) Program Pendidikan Bidang Studi pada tiap Fakultas.
- 2) Non Reguler atau Penyetaraan Kualifikasi S-1 bagi Guru SD, SMP, SMA, terdiri atas:
 - (a) PGSD Kerjasama dengan Pemda Ka/Kota;
 - (b) PGSD Berasrama
 - (c) PGSD Lanjutan;
 - (d) PGSD PJJ
 - (e) PGSD Dualmodus
 - (f) PGSMP
 - (g) PGSMA
- 3) Program Akta, yaang mencakup:
 - (a) Akta IV Bidang studi
 - (b) Akta IV diklat
 - (c) Akta IV kerjasama Pusdiklat
- 4) Program Baru yang akan Dikembangkan yaitu Program Profesi Guru, mencakup:
 - (a) PPG (Pendidikan Profesi Guru)
 - (b) PLPG (Pendidikan Latihan Profesi Guru)

Dari empat bentuk besaran model penyelenggaraan pendidikan akademik dan profesi keguruan tersebut, kualitas lulusannya masih juga perlu diuji tingkat profesionalitasnya, termasuk untuk program Reguler dan Non Reguler yang lulusannya harus mengikuti ujian Sertifikasi Guru, mulai dari guru Sekolah Dasar hingga guru Sekolah menengah atas.

Melalui pendekatan program peningkatan profesionalitas guru ini, hampir semua LPTK termasuk UPI, telah melakukan upaya sistemik untuk menyesuaikan sistem dan model-model penyelenggaraan pendidikan guru yang diharapkan mampu memenuhi standar profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Langkah-langkah strategis ini diantaranya mengembangkan model penyelenggaraan pendidikan calon guru dalam bentuk yang dilakukan melalui sistem *pre service*, *on service* maupun *pasca lulusan* dalam menyelesaikan program pendidikannya baik reguler maupun nonreguler, yang mencakup:

- (1) PPG dengan SPPG-nya (sedang diujicobakan baru di PGSD).
- (2) PLP
- (3) PPL-2 (model asumsi seiring dengan adanya PPG)
- (4) PPL dan Micro Teaching (selama ini telah dilaksanakan sejak lama)
- (5) PLPG yang dilaksanakan pasca Sertifikasi (penilaian Fortofolio)
- (6) Matrikulasi
- (7) Minor/konsentari

Kajian terhadap model penyelenggaraan pendidikan profesi guru tersebut setidaknya telah menyimpan sejumlah tugas dan pekerjaan rumah tersendiri bagi semua LPTK yang sedang melaksanakannya termasuk UPI Bandung. Salah satu tugas penting bagi UPI diantaranya harus mampu membentuk suatu sistem penyelenggaraan pendidikan keprofesian guru secara komprehensif mencakup semua model yang selama ini telah, sedang dan akan dikembangkan, sebagaimana telah diuraikan dalam 5 model di atas. Hal ini sangat penting untuk segera dilakukan, mengingat tuntutan dari dirjen PMPTK yang telah lama mengeluarkan kebijakan bahwa seorang guru akan dapat dikatakan profesional jika ia telah lolos dalam uji fortfolio yang dinilai dalam sistem sertifikasi guru oleh asesor yang diselenggarakan oleh LPTK, dan diantaranya UPI. Setelah dinyatakan lulus maka seorang guru berhak untuk memperoleh sertifikat tanda lulus uji kompetensi profesionalitasnya sebagai guru yang profesional. Demikian juga ketika ia tidak lulus maka ia harus masuk ke dalam sistem Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dengan mengikuti sejumlah pendalaman dalam bidang studi yang sesuai dengan latar belakang keilmuannya yang kemudian mengikuti peer teaching hingga lulus ujian tertulis dan ujian praktek mengajar.

Upaya merumuskan, mendisain, menguji model hingga mendiseminasikan model sistem Pendidikan Keprofesian Guru inilah yang akan memerlukan suatu studi yang panjang dan

komprehensif sehingga akan melibatkan para pakar pendidikan keguruan sehingga temuannya mampu memenuhi tuntutan arah dan kebijakan LPTK, termasuk UPI dalam mencetak tenaga guru yang profesional. Dalam studi ini, peneliti akan melakukan serangkaian kajian dokumentasi dan kajian lapangan, serta analisis terhadap beberapa argumentasi dan pendapat para stakeholder pendidikan, organisasi, serta strata praktisi dan tenaga pendidikan dan kependidikan yang berada di luar lingkungan LPTK. Studi ini sangat penting mengingat gejala dan desakan dari pihak-pihak tertentu diasumsikan tidak memiliki sudut pandang dan pemikiran yang sama terhadap apa yang telah dan akan dikembangkan oleh UPI di masa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena dan pemikiran-pemikiran di atas maka berikut ini adalah fokus penelitian yang dapat dijadikan dasar dalam melakukan tahapan riset secara lebih spesifik dan mendalam mengenai pendidikan keguruan ini, baik itu yang termasuk pendidikan akademik maupun keprofesiannya yaitu mengenai: “**Kajian Kondisi Existing Pendidikan Tenaga Kependidikan oleh UPI semasa IKIP, UPI sebelum BHMN dan UPI BHMN Berbasis Standar Kompetensi dan Kualifikasi**”.

Untuk memotret kondisi existing inilah maka dalam riset ini difokuskan pada kajian mengenai aspek-aspek sebagai berikut:

1. Bagaimana pendapat masyarakat tentang kelembagaan pendidikan yang diselenggarakan IKIP/UPI?
2. Bagaimana persepsi pengguna lulusan (stakeholders) terhadap kinerja lulusan IKIP/UPI di lingkungan pekerjaan?
3. Model penyelenggaraan Pendidikan Keguruan seperti apakah yang dapat dikonstruksi berdasarkan atas persepsi dan harapan masyarakat pendidikan baik internal maupun eksternal dari kelembagaan UPI di masa yang akan datang.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Problema Kinerja Keguruan

Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Tugas dan tanggung jawab tersebut lebih luas dari sekedar hanya membuat peserta didik menjadi tahu dan memahami bahan ajar yang diberikan, yaitu menjadikan peserta didik menjadi manusia terdidik yang memahami perannya sebagai manusia, sehingga bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), telah menjadikan guru sebagai salah satu isu sentral mengenai pendidikan secara nasional. Persoalan guru adalah persoalan pendidikan, dan persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa. Begitulah kira-kira kalangan praktisi pendidikan menggiring isu tentang guru dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya di tingkat institusional. Tanpa guru pendidikan hanya menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan yaitu guru (Surya, 2003:2).

Karena itu, untuk menjadikan pendidikan sebagai sebuah sektor pembangunan yang efektif. Guru adalah faktor yang mutlak. Bukan saja jumlahnya yang harus mencukupi, melainkan mutunya juga harus baik; sebab jumlah dan mutu guru adalah unsur yang secara langsung ikut menentukan kekuatan sektor pendidikan. Dengan kata lain, kekuatan dan mutu pendidikan sesuatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor guru sebagai salah satu indeks utama. Itulah antara lain sebabnya mengapa guru faktor yang mutlak dalam pembangunan. Makin sungguh-sungguh pemerintah untuk membangun negaranya, makin urgen kedudukan guru (Supriadi, 2002:149).

Ketika pendidikan dijadikan sebagai *leading sector* dalam pembangunannya, negara-negara tersebut menjadikan guru sebagai bagian terpenting dalam melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan nasionalnya. Guru menjadi primadona ketika pendidikan dianggap sebagai instrumen pemberdayaan dan peningkatan mutu manusia. Dalam kerangka itu maka sistem pendidikan calon tenaga kependidikan tersebut dirubah juga, mulai dari pola pendidikannya di lembaga pendidikan keguruan (semacam LPTK di Indonesia), perekrutannya, kesejahteraannya, pembinaannya, sampai kepada sistem renumerasi yang berkelanjutan bagi guru tersebut.

Pengalaman-pengalaman inilah yang seharusnya menjadi perhatian kebijakan pengembangan guru di Indonesia. Sayangnya selama ini kita menjadikan guru hanya sebagai bagian dari aparat pemerintah, yang melakukan tugas harus sesuai dengan birokrasi yang cenderung hirarkis. Akibatnya guru terkooptasi oleh birokrasi sehingga menghilangkan jati diri guru sebagai pendidik dan pembimbing di persekolahan.

Peran guru selama ini memang telah diperlakukan sebagai profesi tetapi perlakuan yang diberikan kepada guru tidak mencerminkan bahwa guru adalah profesi. Hal ini dapat dilihat dari berbagai penderitaan yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya. Profesi guru kurang dihargai sebagai tenaga profesional, padahal peran yang dimainkannya telah memenuhi syarat atau ciri-ciri sebagai tenaga profesional, seperti:

- (1) Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*),
- (2) Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu,
- (3) Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,
- (4) Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum,
- (5) Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama,
- (6) Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri,
- (7) Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi,
- (8) Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya,
- (9) Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan
- (10) Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula (Sanusi, et al, dalam Soetjipto dan Kosasi, 1999:17).

B. Kebijakan Pendidikan Profesi Keguruan

Beberapa dasar pemikiran penyelenggaraan pendidikan keguruan dalam perkembangannya lebih difokuskan pada masalah kualitas atau kompetensi yang selama ini menjadi rujukan setiap satuan pendidikan. Demikian juga dengan indikator kualifikasi, dewasa ini ternyata telah menjadi prioritas utama juga dalam mempersiapkan uji kompetensi atau profesionalitas guru pada semua jenjang pendidikan. Mulai daritahapan prajabatan, dalam jabatan hingga pasca jabatan guru, sistem pengujian terus dilakukan. Namun sebelum semua itu siap untuk dilakukan, semua pihak tentunya akan memikirkan sistem dan proses pencetakan tenaga guru itu sendiri. Inilah yang menjadi wacana tidak kalah pentingnya setelah fenomena sertifikasi guru melalui penilaian portofolio dan PLPG jalur pendidikan. Sebagaimana dijelaskan dalam buku pedoman penyelenggaraan sertifikasi menurut Dirjen Pendidikan Tinggi dalam hal ini Fasli Jalal (2008) dalam pengantarnya menyatakan bahwa terdapat beberapa dasar yuridis formal dalam uji sertifikasi ini yaitu diantaranya Undang-Undang RI

Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Sehubungan dengan hal tersebut, Menteri Pendidikan Nasional menetapkan 1) Peraturan Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan melalui Penilaian Portofolio, 2) Peraturan Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.

Kebijakan-kebijakan inilah yang diantaranya menjadi dasar bagi seluruh LPTK agar mampu menetak calon guru, guru yang telah bertugas untuk lebih memiliki standar minimal kompetensi profesionalitas guru. Hal ini pula telah dituangkan dalam PP. No. 74 Tahun 2008 mengenai Definisi guru, yang secara jelas dinyatakan dalam Pasal I ayat 1, yaitu sebagai berikut:

- a. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- b. Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Dari isi PP tersebut maka jelaslah bahwa profesionalitas guru sangat penting dan tentunya akan berdampak kepada lembaga mana yang mencetaknya. Hal ini akan terlihat ketika para guru peserta sertifikasi akan mengikuti ujian sertifikasi, maka disitulah kelihatan kualifikasi seperti apa dan kompetensi yang dimilikinya bagaimana sehingga yang akan menjadi jaminan adalah lembaga asal yang mencetak guru yang bersangkutan.

C. Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Guru

Sebagai bekal pemahaman awal bagi peneliti dalam memandang kebijakan dirjen Dikti berkenaan dengan PPG tersebut, maka salah satunya dijelaskan dalam UU No 20/2003 tentang SPN pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus. Dengan demikian maka Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk lulusan S1 Kependidikan dan S1/D-IV non Kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar mereka dapat menjadi guru yang profesional serta memiliki berbagai kompetensi secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan dan dapat memperoleh sertifikat pendidik (sesuai UU No. 14/2005) pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Jika melihat uraian mengenai isi PP dan perundang-undangan yang mengatur guru dan sistem pendidikan guru di atas, maka sudah saatnya bahwa profesi guru pada akhirnya sederajat dengan profesi-profesi lainnya yang memiliki kode etik, serta organisasi keprofesian. Sudah barang tentu hal ini akan tertuju pula kepada lembaga dengan sistem pendidikan yang profesional juga. Sebagaimana dalam hal ini Direktur Akademik UPI (2009) menyatakan bahwa Pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.

Beberapa ciri pendidikan profesi pendidik sangat banyak, namun dalam study ini peneliti mengadopsi pendapat dari Direktorat Akademik UPI yang menegaskan bahwa ciri-ciri pendidikan profesi pendidik, diantaranya mencakup:

1. Adanya bidang layanan ahli yang unik yang hanya dilakukan oleh kelompok tertentu dan diakui oleh masyarakat dan pemerintah, sehingga tidak sembarang orang dapat memberi layanan itu.
2. Diperlukan pendidikan yang relatif lama dan sungguh-sungguh untuk menguasai *the scientific Basis of the arts*.
3. Latihan yang sistematis dan terawasi, dalam proses latihan di bawah supervisi profesional.
4. Imbalan yang layak, diikuti dengan tanggung jawab peningkatan profesionalitas secara berkelanjutan.

5. Adanya organisasi profesi yang menentukan berbagai aturan terkait dengan profesi seperti kode etik, dsb

D. Pengembangan Model Pendidikan Profesi Keguruan

Model merupakan suatu konstruksi dari suatu konsep yang digunakan sebagai pendekatan untuk memahami suatu realitas. Winardi (1992) mengemukakan bahwa model bukanlah suatu realitas kehidupan, karena realitas kehidupan ini tidaklah linier, sementara model merupakan suatu pendekatan untuk memahami atau mendekati realitas. Oleh karena itu model merupakan abstraksi RLS (*real life system*), dan bukanlah RLS yang sebenarnya (Sanusi dalam Danim, 1998;251). Dengan demikian adanya suatu model akan memudahkan bagi suatu organisasi untuk melakukan berbagai terobosan-terobosan dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Untuk itu suatu model harus didukung oleh kriteria. Menurut Johansson (1993:2) ada empat kategori model, yaitu: (1) cognitive models (*human concept*); (2) normative models (*purpose oriented*); (3) descriptive models (*behavior oriented*); dan (4) functional models (*action and control oriented*). Dalam kajian ini yang dimaksud dengan model adalah suatu studi yang dilakukan dengan menghimpun keunggulan-keunggulan yang diperoleh dan menghindari kelemahan-kelemahan dari model yang telah diterapkan. Model yang dimaksud adalah pendekatan atau pola implementasi dari pengembangan mutu profesi guru dan tenaga kependidikan.

III. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini penting untuk dilakukan oleh Tim peneliti UPI sebagai LPTK yang mengemban amanat bangsa dalam mencetak calon guru dan meningkatkan kualitas tenaga guru di Indonesia. Dengan demikian tujuan-tujuan yang ingin dicapai melalui tahapan penelitian ini meliputi:

- a) Terkumpulnya data pendapat masyarakat tentang layanan kelembagaan yang dilakukan semasa IKIP dan UPI.
- b) Terkumpulnya data persepsi stakeholders terhadap kinerja lulusan IKIP/UPI di lingkungan pekerjaan.
- c) Diperolehnya Model hipotetik mengenai model penyelenggaraan pendidikan Keguruan yang dapat dikembangkan oleh UPI di mas yang akan datang berdasarkan atas dukungan pendapat dan harapan masyarakat pendidikan dari internal maupun eksternal UPI.

IV. METODOLOGI PENELITIAN

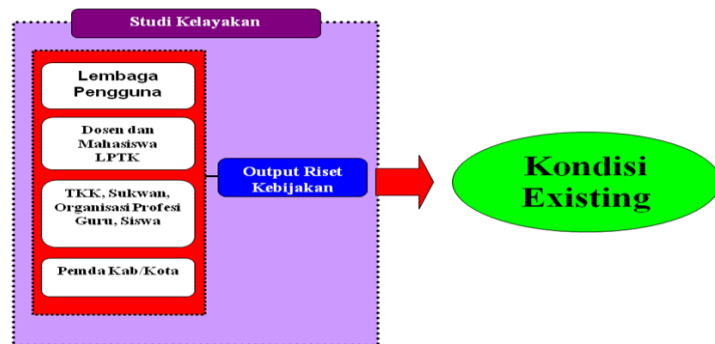
Lokasi penelitian ini dilakukan di 4 cluster yang mencakup Cluster Sampling Penelitian lapangan (Eksternal), dengan sumber Data (**Kepsek, Guru, Kadisdik, Kabid Dikdas, Dikmen, Sospud Bappeda, Dewan Pend, Komsek, Siswa, Pengurus PGRI kab/kota**) adapun keempat cluster tersebut terdiri atas : Cluster A: Kota. Bandung, Cluster B: Kab. Cirebon ; Cluster C: Kab. Garut ; Cluster D: Kab. Karawang . Dengan Responden mencakup:

- a) Kelompok Rektorat, Direktorat, Dekan, dan Ketua Jurusan di UPI;
- b) Kelompok Dosen dan Mahasiswa UPI;
- c) Kelompok Guru dan Kepala Sekolah di Kabupaten Kota di Jawa Barat;
- d) Kelompok Pejabat Dinas Pendidikan;
- e) Pejabat Dewan Pendidikan Kab/kota;
- f) Unsur Bappeda Kab/Kota;
- g) Kelompok Pengawas ;
- h) Unsur PGRI tingkat Kab/Kota.

Riset dilakukan selama 8 bulan dengan asumsi bahwa adalah mungkin lama studi yang dilakukan oleh Penelitian dan Pengembangan pendekatan untuk menghasilkan Jika melihat karakteristik permasalahan yang telah dirumuskan serta hasil kajian kepustakaan mengenai sistem penyelenggaraan pendidikan keprofesian guru baik dalam jabatan maupun prajabatan, serta kontrol

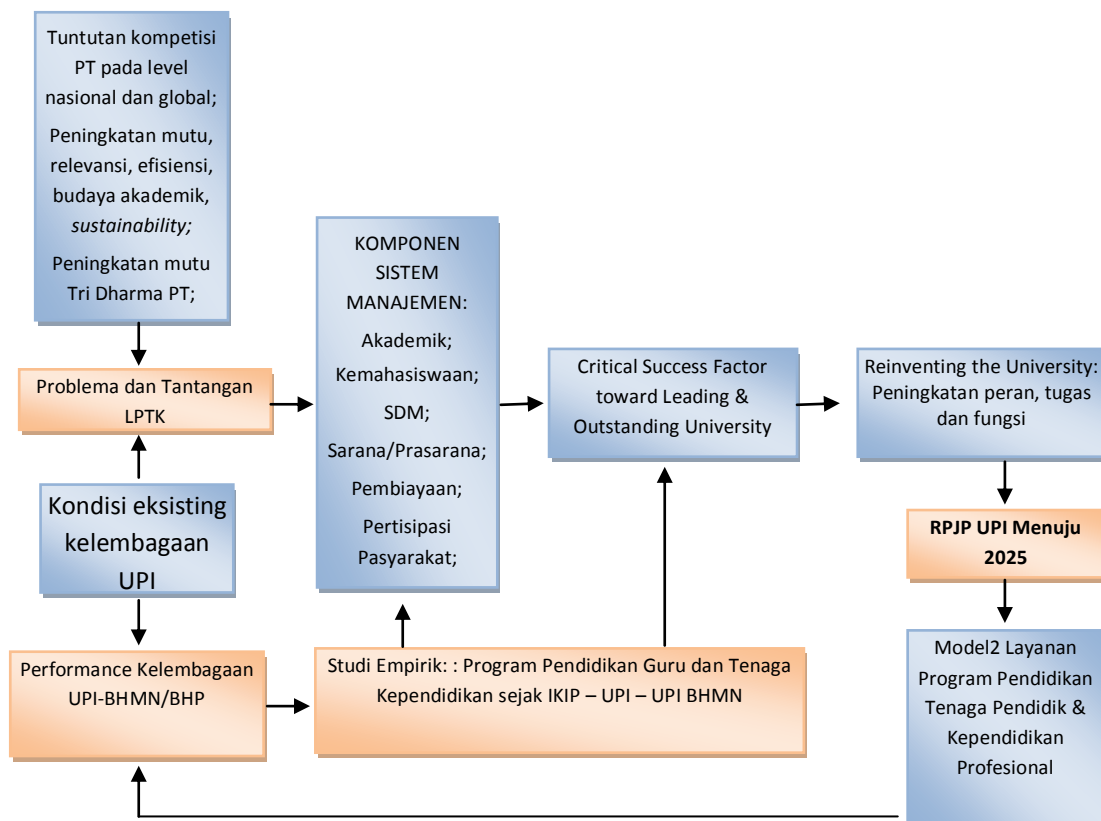
kualitas profesional seorang guru di lapangan, dalam studi ini metode yang akan digunakan adalah melalui *Survey Explanasi (Existing study) Riset Tahap Pertama Research & Development (Disain-Pengembangan dan Ujicoba Model)-Riset Selanjutnya*. Metode ini digunakan mengingat pada penelitian tahap-1 ini tim peneliti baru akan melakukan study existing dari LPTK UPI, mulai dari periode IKIP, UPI, dan UPI BHMN sekarang ini. Metode ini tidak cukup praktis mengingat sumber data kondisinya berjenjang, yaitu melibatkan praktisi guru, Kepala Sekolah, Pengawas, Dinas Pendidikan, Dewan Pendidikan, Bappeda Kab/Kota, PGRI, yang akan dilibatkan dalam diskusi dan wawancara mengenai kondisi existing UPI serta harapan dan masukan dalam penyelenggaraan pendidikan profesi guru di kemudian hari.

Secara visual tahap-1 sebagai riset existing study ini ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gb. 1 Tahapan Riset Existing Study

Tahapan ini merupakan salah satu tahapan awal dari disain tahapan riset secara makro yang diharapkan dapat dilaksanakan [ada tahapan riset berikutnya, sebagaimana disainnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gb..2 Disain Makro Model Penelitian Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Temaga Pendidik dan Kependidikan

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan atas hasil penelitian baik di lingkungan internal maupun eksternal UPI mengenai upaya penggalan kondisi existing mengenai perkembangan IKIP hingga masa UPI BHMN ini, maka berikut dapat dijabarkan mengenai berbaai fokus penting dalam study ini, khususnya berkenaan dengan beberapa kajian sebagai berikut.

1. Pendapat masyarakat tentang kelembagaan pendidikan yang diselenggarakan IKIP/UPI

Dari temuan penelitian baik yang dianalisis berdasarkan atas data kualitatif form isian maupun dari angket, maka pembahasan untuk indikator yang menjadi parameter dari kondisi existing kelembagaan pendidikan yang diselenggarakan oleh IKIP/UPI dapat dilihat dari komponen di atas dapat dijabarkan sebagai berikut.

A. Layanan Kurikulum & Akademik

Temuan mengenai layanan kurikulum dan akademik ini ternyata masih perlu dilengkapi dengan kesiapan sarana prasarana, kemudian dari struktur kurikulum ternyata masih belum banyak perubahan bahkan cenderung kehilangan ciri khas keguruannya. Strukturkurikulum antar prodi yang serumpun perlu dirumuskan secara bersama dan memiliki kejelasan dari sasaran output kurikulum masing-masing. Artinya bahwa standar kompetensi setiap prodi harus cermat dan dirumuskandalam struktur kurikulumnya dengan jelas. Dari pendapat internal UPI untuk aspek kurikulum ini ada 60% menyatakan bahwa kurikulum sudah memenuhi harapan namun ada 40% yang menyatakan tidak jelas/ tidak tahu.

Jika dilihat dari aspek kontrak belajar yang dimulai dari mahasiswa mengambil sejumlah mata kuliah, hal ini sudah cukup sistematis dengan adanya dukungan alat dan operator yang ada di direktorat akademik, namun demikian dalam prakteknya masih ada human error. Sedangkan kontrak belajar dalam kaitannya dengan PBM di kelas menunjukkan bahwa para dosen masih menerapkan pendekatan tradisional dengan cara menawarkan kepada mahasiswanya. Mengenai kontrak belajar ini baru ada 60% enyatakan telah memuaskan semua pihak dan 40% menyatakan tidak tahu. Pada dasarnya hal ini justru dosen harus sudah menerapkan sistem otomatis dalam melaksanakan PBM dengan ketetapan pendekatan dan metode sebagaimana yang sudah dirumuskan dalam silabus dan SAP yang secara digital hal ini harus difasilitasi (silbaus dan SAP Online). Dalam prakteknya hal ini masih mengalami kendala teknis.

Dampak dari kontrak belajar dan sistem akademik ini dapat dengan jelas banyak ditemukan ketika perkuliahan berlangsung, ternyata masih banyak dosen yang bentrok jadwal, ruangan tidak ada, juga mahasiswa yang keliru mengontrak nama matakuliah, kode mata kuliah dan dosen. Artinya sistem digital atau redesign perencanaan kontrak belajar ini masih perlu ditingkatkan bagi UPI yang kedepan mengharapkan mampu menyelenggarakan pendidikan profesi keguruan. Temuan pendapat internal UPI ada sekitar 60% menyatakan setuju dan 40% menyatakan tidak tahu mengenai inovasi standar kompetensi prodi yang ada di UPI. Sedangkan untuk sistem penjadwalan perkuliahan hanya ada 60% yang menyatakan lancar, dan 40% menyatakan tidak ada perubahan.

Dari sistem evaluasi pembelajaran, menunjukkan sudah lebih baik namun masih ada unsur subjektivitas dari dosen dalam pelaksanaan dan pemberian hasil evaluasi kepada mahasiswanya. Demikian juga dilihat dari proses pembelajaran

praktikum ternyata masih perlu diperbaiki baik ketersediaan sarana, sistem penjadwalan maupun manajemen pemeliharannya. Dari pendapat internal UPI untuk siste evaluasi ini ternyata 100% merasa tidak tahu atau tidak ada perubahan sejak UPI masa IKIP dulu dalam melaksanakan sistem Evaluasi artinya aspek subjektivitas masih terus ada, dan sistem serta prosedur UTS, UAS, dan tugas-tugas makalah yang sifatnya kognitif masih banyak dilakukan hingga menjadi UPI.

Dari sistem praktikum yang dikembangkan ternyata secara internal atau pendapat internal UPI menyatakan tidak ada perubahan, dan bahkan menyatakan tidak setuju jika selama UPI telah mampu mengembangkan dan menyediakan sistem praktikum secara baik untuk semua mata kuliah dan semua program studi.

B. Kemahasiswaan

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator kehamasiswaan yang menjadi fokus utama dalam penyelenggaraan pendidikan keguruan sejak jamannya IKIP hingga UPI masih belum ada perubahan. Kecenderungan yang ada pelayanan bakat, minat dan kesejahteraan mahasiswa kurang dan terlambat untuk diperhatikan. Dari pendapat internal UPI hanya 50% yang menyatakan setuju bahwa bidang kemahasiswaan ini sudah memenuhi harapan dan 50% lagi tidak jelas. Namun secara kuantitas untuk jumlah mahasiswa ini selalu bertambah tiap tahunnya, akan tetapi pemetaan dari setiap prodi tidak merata bahkan ada sekitar 50% menyatakan tidak setuju jika selama ini jumlah mahasiswa tiap prodi selalu sama, artinya ini mengindikasikan kepada aspek marketable tidaknya suatu program studi.

Untuk lama waktu belajar di UPI dari jaman IKIP hingga UPI masih belum ada perubahan, dan yang lulus dengan predikat cumlaude jumlahnya masih perlu ditingkatkan, dmeikian juga dengan keterwakilan daerah asal mahasiswa harus dipertahankan, yaitu harus mampu mewakili daerah perkotaan, pinggiran dan pedesaan. Sedangkan untuk jumlah mahasiswa yang DO harus segera ditekan. Jumlah layanan akademik, UKM masih perlu diperbaiki, juga masalah kesejahteraan mahasiswa tidak jelas.

C. Ketenagaan

Mulai dari perencanaan, implementasi pemanfaatan, supervisi, pengembangan kapasitas, serta sistem karier dan upaya penge,mbangan potensi selama ini masih belum jelas. Baru mengenai DP4 juga semakin tidak jelas dalam aspek waktu dan prosedurnya yang masih berlaku unsur KKN dan subjektivitas baik dari level prodi maupun fakultas, dan bahan Universitas. Rasio pekerjaan dan jumlah direktorat terlalu banyak dan tidak efektif dalam memanfaatkan ketenagaan dan banyak menyedot biaya. Tugas pokok pejabat dan dosen masih belum ketat pemantauannya, AD ART belum sesuai dan tidak jelas, penempatan SDM yang berkualitas masih belum jelas dan jabatan masih bersifat KKN. Khususnya mengenai UPI BHMN tidak jelas dalam pemberdayaan SDM-nya. Smuanya menyangkut kebijakan yang perlu diperbaiki dan diperjelas-dipertegas serta bersih dalam pelaksanaannya.

D. Sarana dan Prasarana

Dari hasil temuan penelitian untuk sarna-prasarana ini sudah mulai membaik, yang ditandai dengan analisis kebutuhan sesuai prosedur dan tupoksi sub unit pelaksanaannya. Perencanaan dan implementasi pemeliharaan masih perlu diperbaiki dan nyaris selama ini tidak jelas. Harapan pihak internal manajemen IKIP hingga UPI dan kedepan masih perlu dibenahi, karena ada pihak-pihak yang masih menyatakan bahwa manajemen sarana-prasarana ini belum jelas. Demikian juga dilihat dari rasio

sarana dengan pengguna belum benar, dan masih diperlukan sistem pemetaan kebutuhan sarana agar pengguna terpenuhi. Sebetulnya untuk kebijakan dalam manajemen sarana-prasarana ini telah ada namun tidak jelas dan tidak transparan dalam implementasinya. Intinya semua kebijakan yang menyangkut sarana-prasarana ini harus diperbaiki dan ditransparansikan implementasinya.

E. Pembiayaan

Sistem Pembiayaan ini sudah mulai jelas dengan adanya prosedur pengajuan RKAT mulai pada level Program Studi setiap tahunnya. Namun pada beberapa temuan pembiayaan honor dosen belum merata khususnya yang kelebihan jam mengajar. Sistem pengontrolan sudah mulai membaik dengan adanya rapat laporan penyerapan oleh tiap kaprodi. Sedangkan untuk pembiayaan penelitian, pengelolaan sudah mulai membaik dan pendekatannya personal oleh level dosen/peneliti dengan LPPM. Adapun anggaran untuk tiap prodi masih perlu ditingkatkan, terutama masalah biaya investasi, yang sudah jelas selama ini baru anggaran biaya operasional program saja. Mengenai segala bentuk kebijakan dalam aspek pembiayaan ini masih memerlukan keterbukaan dan kejelasan dalam penerapannya.

F. Kerjasama Kelembagaan dengan Masyarakat

Kajian terhadap kerjasama ini sudah cukup baik, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi, monitoring kegiatan kerjasama sudah cukup jelas. Namun ada yang masih perlu diperbaiki yaitu mengenai evaluasi hasil kerjasama. Semua kebijakan yang mengatur tentang sistem kerjasama UPI dengan lembaga lain ini harus disosialisasikan kepada semua pihak. Sebagaimana temuan internal di lingkungan UPI bahwa sekitar 75% menyatakan bahwa sistem kerjasama kelembagaan UPI sudah mulai berkembang, demikian juga dengan target capaian lembaga yang sudah bisa diajak kerjasama dinyatakan oleh 75% sudah berhasil. Prosedur dan sistem kerjasama yang telah dilakukan dinyatakan oleh 75% internal UPI ternyata sudah berkembang cukup banyak, sekitar 25% menyatakan sangat setuju, 25% lagi setuju. Namun jika dilihat dari sistem kerjasama yang dilakukan selama ini bahwa tidak setiap lembaga menawarkan kerjasama ke UPI, melainkan UPI yang harus proaktif sehingga mampu memahami dan mengetahui pola dan prosedur kerjasama lembaga-lembaga tertentu yang dapat diajak kerjasama dengan UPI.

2. Persepsi pengguna lulusan IKIP (stakeholders) terhadap kinerja lulusan IKIP/UPI di lingkungan pekerjaan.

Pembahasan untuk persepsi ini tim peneliti analisis berdasarkan atas indikator-indikator sebagai berikut.

A. Lulusan program PGTK;

Temuan penelitian untuk lulusan program studi yang teruji berdasarkan pendapat para pengguna lulusan PGTK UPI ini ternyata cukup baik, baik dilihat dari profesionalitas pekerjaannya, sosial, kepribadian, akademik, kreativitas maupun kerjasamanya baik di dalam lingkungan pendidikan (sekolah) maupun di masyarakat. Dilihat dari uji pendapat sekitar 25% sangat setuju dan 75% setuju. Dilihat dari aspek kuantitas lulusan dan yang paling banyak menjadi PNS serta memiliki tingkat profesional yang tinggi khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik, serta dalam melakukan pengabdianya kepada masyarakat. Jika UPI akan

mempertahankan dan meningkatkan sistem penyelenggaraan program pendidikan PGTK yang sekarang ini menjadi program PAUD dengan payung Jurusan Pedagogi maka hal ini cukup berpeluang menjadi rujukan dalam penyelenggaraan PPG untuk guru TK atau PAUD.

B. Lulusan program PGSD

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa lulusan PGSD IKIP hingga menjadi UPI ternyata di lapangan menunjukkan kapabilitas yang baik, hal itu terlihat dari profesionalitas sosial, kepribadian, akademik, pelaksanaan tugas mengajar, kreativitas dan inovatif, loyalitas dan kerjasama, pengembangan tugas mengajarnya, serta pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan atas uji pendapat terhadap kualitas lulusan PGSD IKIP-UPI ini menunjukkan bahwa 57% menyatakan setuju jika lulusan UPI semakin berkualitas, demikian juga dari aspek kuantitas yang menjadi guru sekitar 43% sangat setuju dan 43% setuju, dan lulusan PGSD banyak terserap di lingkungan pendidikan dan dinyatakan oleh sekitar 29% sangat setuju dan 47% setuju. Demikian juga untuk tingkat profesionalitas ternyata cukup tinggi yang dinyatakan oleh sekitar 43% sangat setuju dan 43% setuju, hal juga dicapai ketika mereka mampu menunjukkan profesional di bidang keilmuannya. Secara lebih mendalam bahwa lulusan PGSD baik dari profesionalitas keilmuan, sosial, kepribadian, kreativitas, dan kerjasama serta pengabdian pada masyarakat cenderung memperoleh dukungan pendapat dari masyarakat pengguna sekitar 43% yang banyak menyatakan sangat setuju dan setuju.

C. Lulusan program Guru Bidang Studi

Sebagaimana temuan mengenai kualitas lulusan PGSD maka lulusan program Guru Bidang Studi ini juga menunjukkan kondisi yang cukup baik. Dilihat dari indikator profesionalitas sosial, kepribadian, keilmuan, akademik, dan pengabdian, kreativitas, loyalitas, inovatif. Ketaatan atau konsistensi selama melaksanakan tugasnya, kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan sejawat maupun dengan atas dan masyarakat cukup baik. Dilihat dari keterampilan dasar mengajar, dan kemampuan dalam penelitian dan pengembangan atas tugas-tugasnya ternyata cukup baik.

Dari hasil uji pendapat menunjukkan bahwa kualitas lulusan PGSD IKIP-UPI ini lebih baik, namun untuk kesempatannya menjadi PNS masih perlu ditingkatkan, sedangkan untuk uji pendapat mengenai tingkat profesionalitas keilmuan, kepribadian, sosial, inovasi, dan pengabdian cukup memperoleh prosentase pendapat yang kebanyakan sangat setuju dan setuju dengan kondisi tersebut. Hal ini dinyatakan oleh pihak eksternal UPI atau dalam hal ini masyarakat pendidikan dan lembaga sekolah lainnya.

D. Lulusan program Guru Bimbingan Konseling

Temuan penelitian menunjukkan bahwa mereka cukup profesional secara sosial, intelektual, akademik, kepribadian, kreativitas, inovasi, loyalitas pada lembaga, tingkat kerjasama cukup baik. Jika dilihat dari segi kemampuan dasar mengajar, selama ditugaskan ternyata lulusan guru BK ini cukup mampu mengajar dengan baik. Namun dari segi kemampuan penelitian guru BK ini masih perlu ditingkatkan. Kemampuan dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat cukup baik.

Dari uji pendapat terhadap lulusan guru BK ini menunjukkan bahwa prosentase pendapat yang menyatakan setuju bahwa tingkat profesionalitas guru BK ternyata terus meningkat, dan jumlahnya juga terus bertambah ternyata prosentasenya tinggi. Namun untuk aspek keterserapan lulusan guru BK IKIP-UPI ini masih perlu ditingkatkan. Adapun untuk kemampuan profesional ternyata cukup tinggi prosentase pendapat yang

menyatakan setujunya. Demikian juga dengan prosentase profesional keilmuan, sosial, kepribadian, inovatif dan pengabdianya kepada masyarakat ternyata memperoleh prosentase jawaban setuju dan sangat setuju dalam jumlah yang cukup tinggi.

E. Lulusan program Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa lulusan Program Tenaga Kependidikan jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial, keilmuan, akademik, dan kepribadian ketika melaksanakan tugasnya ternyata menunjukkan kondisi yang cukup baik. Namun ada temuan menarik bahwa jika dilihat dari aspek kreativitas dan inovasi ternyata lulusan program tenaga kependidikan ini kurang memadai, artinya masih kalah oleh lulusan dari yang lain. Tingkat loyalitas dan kerjasama, kemampuan dalam penelitian dan pengembangan, serta pengabdianya kepada masyarakat selama ini cukup baik jika dibandingkan dengan lulusan universitas lainnya.

Sebagaimana hasil uji pendapat dari masyarakat eksternal UPI mengenai lulusan program tenaga kependidikan ini ternyata memperoleh prosentase yang cukup tinggi jika dilihat dari aspek kualitas, kuantitas. Namun lulusan yang bekerja di lingkungan non kependidikan masih perlu ditingkatkan kualifikasi dan profesionalitasnya, hal ini juga berlaku untuk kemampuannya dalam persaingan dibidang profesionalitas di lingkungan pekerjaan non kependidikan. Hal lain yang masih perlu ditingkatkan adalah tingkat profesionalitas dari tahun ketahunnya perlu ditingkatkan, demikian juga dengan masalah keilmuan dan kepribadiannya perlu diperbaiki. Adapun untuk profesional dalam hal pengabdianya kepada masyarakat selama ini harus ditingkatkan.

Berdasarkan atas tahapan penelitian yang hingga saat ini masih berada pada tahapan analisis kondisi *existing study* terhadap kelembagaan IKIP hingga UPI BHMN, maka pembahasan ini baru difokuskan kepada 2 (dua) fokus permasalahan dan tujuan penelitian yaitu lebih cenderung memotret kondisi dari beberapa aspek yang berkenaan dengan keadaan UPI baik yang digali secara internal di lingkungan UPI, maupun yang digali dari pihak eksternal atau masyarakat pendidikan yaitu di luar UPI. Maka telaah atau kajian selanjutnya sangat diperlukan guna memperoleh kejelasan dan upaya menemukan model-model penyelenggaraan pendidikan yang dibutuhkan dan telah didesain oleh UPI khususnya dalam mengembangkan model pembelajaran Profesi Pendidikan Guru (PPG), atau SPPG (Sekolah Pendidikan Profesi Guru).

3. Grand Design Model PPG di LPTK UPI

Dari temuan penelitian yang berpijak pada temuan mengenai kondisi yang dimiliki dan yang telah terjadi di lingkungan UPI serta kondisi dan persepsi yang terjadi di luar UPI, maka tim peneliti selanjutnya akan menampatkan temuan ini menjadi salah satu input dalam memperkuat suatu bentuk grand disain dari sebuah penyelenggaraan sistem pendidikan tenaga kependidikan di lingkungan LPTK UPI yang berlandaskan pada suatu Kerangka Konsep Pendidikan Guru dan Tenaga Kependidikan Non Guru. Adapun *grand design* ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

A. Pendahuluan

Kompetensi guru, dan artinya juga pendidik secara umum, menurut UU No. 14/2005 dan juga PP 19/2005 adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hal mendasar yang muncul dari struktur kompetensi ini adalah terjadinya fragmentasi kompetensi guru, karena keempat kompetensi yang disebutkan tidak menggambarkan sosok utuh kompetensi guru. Pemilahan kompetensi pedagogik dengan kompetensi profesional mengandung arti bahwa pemahaman dan kemampuan pedagogik calon guru terlepas dari

kemampuan memahami dan menguasai bidang studi yang akan diajarkan, dan sebaliknya pemahaman dan penguasaan bidang studi terlepas dari pemahaman dan kemampuan pedagogis. Padahal, bagi seorang calon guru pemahaman dan penguasaan penyelenggaraan pembelajaran harus merupakan integrasi antara penguasaan pedagogik dan bidang studi, sebagai landasan keilmuan yang menjadi dasar bagi praktek pendidikan (*the scientific basis of the art*). Persoalan yang muncul dari kompetensi kepribadian dan sosial, ialah bahwa kedua kompetensi ini sulit diturunkan ke dalam mata kuliah dan bahkan tidak relevan sebagai sebuah struktur kurikulum. Kepribadian bukanlah yang terbentuk sesaat, melainkan akumulasi dari sebuah proses yang cukup panjang, dan oleh karena itu kompetensi kepribadian tidak mungkin terlepas dan terfragmentasi dari perjalanan hidup seseorang. Demikian pula halnya dengan kompetensi sosial yang secara kontekstual akan menjadi amat unik karena terkait dengan proses pembelajaran, yang menghendaki guru melakukan *adjustment* atau *fine tuning* sepanjang episode pembelajaran berlangsung, di dalam mengembangkan ragam potensi peserta didik melalui penciptaan hubungan transaksional dialogis antara pendidik dan peserta didik. Ini berarti bahwa kompetensi sosial tidak bisa menjadi kompetensi tersendiri yang terfragmentasi atau terisolasi dari kompetensi lainnya, apalagi diajarkan sebagai mata kuliah. Dapat ditegaskan bahwa struktur kompetensi guru yang dirumuskan dalam UU.No.14/2005 tidak dapat secara langsung dijadikan dasar sebagai pengembangan kurikulum pendidikan tenaga kependidikan, dan perlu ada rumusan untuk "menjembatani" kerangka pikir yang terfragmentasi menjadi kerangka pikir utuh tentang kompetensi guru/pendidik.

Di samping itu, pendidikan Tenaga Kependidikan, yang berlangsung di Indonesia pada saat ini adalah terutama pendidikan guru model konkuren, yaitu para calon guru dididik untuk menjadi guru sejak mereka masuk lembaga pendidikan tenaga kependidikan dan setelah selesai menempuh program dimaksud para lulusannya langsung menjadi guru. Kewenangan atau lisensi mengajar diberikan dalam bentuk Akta Mengajar bersamaan dengan kelulusan mereka sebagai Sarjana Pendidikan. Para Sarjana dari luar bidang kependidikan yang ingin menjadi guru bisa menempuh Program Akta Mengajar yang ditempuh dalam waktu antara 6 bulan sampai satu tahun dengan beban belajar sekitar 20 SKS (*credit hours*).

Perubahan mendasar dalam Pendidikan Guru di Indonesia di bawah naungan UU.No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen ialah bahwa yang disebut guru profesional adalah mereka yang berkualifikasi akademik S-1/D-IV (*Bachelor Degree*) dan lulus Pendidikan Profesi, yang bermuara pada penganugerahan Sertifikat Pendidik profesional. Pendidikan Profesi dilaksanakan paska S-1/D-IV, selama satu tahun, tanpa membedakan latar belakang, baik berlatar belakang kependidikan maupun nonkependidikan.

Dapat dimaknai, bahwa jiwa yang terkandung dalam UU No. 14/2005 pada dasarnya pendidikan guru di Indonesia diarahkan untuk mengikuti model konsekutif, dan meniadakan model konkuren/integratif, karena para Sarjana Pendidikan yang sejak awal disiapkan untuk menjadi guru-pun diharuskan menempuh pendidikan profesi, untuk memperoleh Sertifikat Pendidik profesional. Disinilah persoalan muncul, karena para Sarjana Pendidikan yang telah mempelajari dan menguasai kompetensi kependidikan diharuskan menempuh program yang sama, yaitu pendidikan profesi, dengan para Sarjana Nonkependidikan yang sebelumnya tidak pernah belajar tentang kependidikan.

Permasalahan yang terkandung dalam kerangka pikir ini ialah karena UU No. 14/2005 memposisikan pendidikan profesi untuk membangun kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial tidak mempertimbangkan perolehan kompetensi sejenis yang dibangun secara akumulatif dalam "pendidikan akademik kependidikan", sebagaimana ditegaskan dalam pasal 10 ayat 1 UU No. 14/2005 bahwa: "*Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi*".

Pendidikan Akademik hanya dimaknai sebagai pendidikan program sarjana (S-1) atau D-IV tanpa mempertimbangkan kompetensi yang dikembangkan dalam program pendidikan akademik. Pemilahan kompetensi pedagogik, yang menekankan kepada kemampuan kependidikan, dan kompetensi profesional, yang menekankan kepada penguasaan bidang studi, memunculkan masalah ketidak utuhan kompetensi akademik kependidikan, karena kemampuan kependidikan dipisah dari kemampuan penguasaan bidang studi, yang sesungguhnya menjadi esensi dari kompetensi guru yang menjadi dasar bagi pengembangan kemampuan profesional melalui pendidikan profesi. Dapat ditegaskan bahwa disini *terjadi ketidak laziman pendidikan profesi secara universal sebagai proses penerapan kiat kemampuan akademik di dalam praktek yang berlangsung dalam seting yang otentik.*

B. Penguatan Visi & Misi Kelembagaan

UPI menetapkan visi untuk menjadi Universitas Pelopor dan Unggul (*a leading and outstanding university*) dalam disiplin ilmu pendidikan dan pendidikan disiplin ilmu di Indonesia pada tahun 2010, dan menjadi salah satu universitas pelopor dan unggul di Asia pada tahun 2025. Disiplin keilmuan lain yang dikembangkan di UPI tetap didorong dan difasilitasi untuk meraih kepeloporan dan keunggulan. Visi tersebut menyiratkan tekad kuat dari seluruh sivitas untuk menjadikan UPI sebagai lembaga pendidikan tinggi kependidikan yang terpadang, berwibawa baik pada tataran nasional maupun internasional sehingga mampu memberikan inspirasi dan menjadi rujukan kebijakan pendidikan nasional. Jiwa kepeloporan dan keunggulan dalam disiplin ilmu pendidikan dan pendidikan disiplin ilmu bermuara pada penyelenggaraan pendidikan tenaga kependidikan (guru dan non guru), yang dikerangkai dengan landasan filosofis akademik yang kokoh tentang kerangka kerja penyelenggaraan pendidikan kependidikan. Lahirnya UU.No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen, sebagai keputusan politis, mengandung sejumlah persoalan filosofis akademis tentang pendidikan tenaga kependidikan yang memerlukan telaahan cermat, sehingga UPI sebagai LPTK memandang perlu menegaskan posisi, secara filosofis, akademik dan keilmuan, dalam Pendidikan Tenaga Kependidikan (PTK)

Visi menjadi perguruan tinggi “pelopor dan unggul (*leading & outstanding*) berbasis ilmiah, edukatif dan religius” memiliki empat dimensi, yaitu dimensi filosofis, sosial, budaya dan ekonomi. Dimensi filosofis mengandung arti bahwa UPI merupakan lembaga pendidikan dan pengembangan ilmu kependidikan, maka negara berkewajiban memberikan layanan ilmu kependidikan kepada warganya melalui UPI. Dalam konteks inilah UPI memiliki kewajiban dan tugas dalam memberikan pelayanan ilmu pendidikan bagi warganya.

Dimensi *sosial* mengandung arti bahwa UPI akan melahirkan insan-insan terdidik yang akan berperan penting dalam proses transformasi sosial di dalam masyarakat. UPI akan turut menjadi faktor determinan dalam mencetak tenaga-tenaga pendorong untuk percepatan mobilitas vertikal dan horisontal masyarakat, yang mengarah pada pembentukan konstruksi sosial baru, dan akan menjadi elemen penting dalam memperkuat daya rekat sosial (*social cohesion*). UPI akan melahirkan lapisan masyarakat terdidik itu menjadi kekuatan perekat yang menautkan unit-unit sosial di dalam mewujudkan integrasi nasional. Dimensi *budaya* mengandung arti bahwa UPI merupakan wahana untuk mengembangkan norma dan menanamkan etos kerja di kalangan warga masyarakat. UPI juga merupakan instrumen untuk memupuk kepribadian bangsa, memperkuat identitas nasional, dan memantapkan jati diri bangsa. Dalam konteks ini, ilmu pendidikan dapat menjadi wahana strategis untuk membangun kesadaran kolektif (*collective conscience*) sebagai warga masyarakat dalam mengukuhkan ikatan-ikatan sosial, dengan tetap menghargai keragaman budaya, ras, suku-bangsa, dan agama, sehingga dapat memantapkan keutuhan nasional. Dimensi *ekonomi* mengandung arti bahwa ilmu pendidikan merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada *human investment* yang diharapkan mampu menghasilkan manusia-manusia yang handal untuk menjadi subyek penggerak pembangunan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, UPI harus

mampu melahirkan lulusan-lulusan pendidikan yang memiliki kompetensi pengetahuan, apresiasi, dan keterampilan dalam menguasai dan mengembangkan ilmu dan teknologi kependidikan yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat lokal, regional maupun internasional.

Keempat dimensi tersebut, perlu dijabarkan oleh segenap jajaran pengelola kelembagaan UPI dalam merumuskan program-program pelayanan pendidikan bagi masyarakat dan warganya. Oleh karena itu, dalam konteks pengembangan visi dan misi UPI sebagai LPTK, harus dikembalikan ke jati diri kelembagaan yang memiliki karakteristik tersendiri. Secara sosio-antropologis, jati diri ilmu pendidikan ialah ‘memanusiakan manusia’, yaitu *Cageur, Bageur, Bener, Pinter, Singer*. Sekalipun filsafat ini sarat dengan nilai-nilai kesundaan, namun memiliki nilai-nilai yang universal. Untuk itu, filosofis ini harus dijadikan pedoman dalam pengembangan kelembagaan. Membangun masyarakat akademik yang *cageur, bageur, bener, pinter* dan *singer* yang berlandaskan pada budaya ilmiah, edukatif dan religius merupakan misi yang tidak bisa diabaikan.

C. Pengembangan Prinsip Manajemen Kelembagaan

Otonomi perguruan tinggi yang diwujudkan melalui BHMN/BHP bukan hanya sekedar suatu konsep, tetapi harus mulai diimplementasikan pada semua tingkatan manajemen maupun pada tingkat program studi. Implementasi pada tatanan satuan program studi sungguh sangat berarti, karena fungsi dan peranan kelembagaan UPI pada hakekatnya berada pada tingkatan program studi. Namun demikian, besar dan luasnya kewenangan dalam manajemen pada tingkatan program studi tidak diartikan sebagai pemberian kebebasan mutlak tanpa mempertimbangkan kepentingan UPI dalam percaturan nasional, regional dan internasional. Namun, bagaimana pun pembagian kewenangan tersebut merupakan sarana untuk mengembangkan keunggulan-keunggulan setiap program studi agar dapat bergerak lebih luwes dengan sistem informasi lebih bebas sesuai dengan karakteristik dan potensi yang melekat pada setiap program studi itu sendiri. Oleh karena itu, pelaksanaan otonomi manajemen kelembagaan UPI, harus didukung dengan adanya format otonomi manajemen sampai ke tingkat satuan program studi. Apabila format otonomi manajemen sudah sampai kepada tingkat satuan program studi, maka prinsip-prinsip manajemen kelembagaan UPI, secara teknis akan bergerak dari kebutuhan, keinginan dan harapan pada tingkat satuan program studi. Sehingga, bidang garapan, proses, dan konteks manajemen pendidikan pada tingkat satuan program studi tidak mutlak sama. Secara teoritis, keragaman itu akan memunculkan sinergitas yang didukung oleh keunggulan komparatif dan kompetitif masing-masing satuan program studi pada masing-masing fakultas. Konsep inilah yang dalam masyarakat akademis disebut manajemen partisipatif dengan ciri kooperatif, komprehensif konkrit dan berkelanjutan.

D. Pengembangan Disain Profesionalisasi

Persoalan mendasar yang dijelaskan di atas menghendaki adanya sinergi akademik-yuridis yang bisa melahirkan kerangka pikir dan kerangka kerja utuh tentang pendidikan tenaga kependidikan, yang memiliki landasan filosofis-akademik yang kokoh tanpa harus “melanggar” UU, karena disertai pemaknaan isi UU secara kontekstual dan tidak tekstual semata. Sinergi akademik-yuridis dilakukan dengan menegaskan tonggak-tonggak pemikiran berikut.

Secara universal dan lazim dalam setiap profesi yang mengenal adanya pendidikan profesi, seperti dokter, psikolog, akuntan dan sebagainya, ada dua tahap pendidikan yang harus ditempuh ialah Pendidikan Akademik dan Pendidikan Profesi. Pendidikan akademik adalah pendidikan yang mengembangkan kompetensi akademik, untuk menguasai landasan kelimuan bagi praktek profesi. Pendidikan akademik bermuara pada pencapaian kualifikasi akademik yang dinyatakan dalam penganugerahan gelar Sarjana (S-1). Sedangkan

Pendidikan Profesi adalah pembentukan dan penajaman kiat profesional melalui latihan dan penerapan kompetensi akademik di dalam praktek nyata yang berlangsung dalam setting otentik.

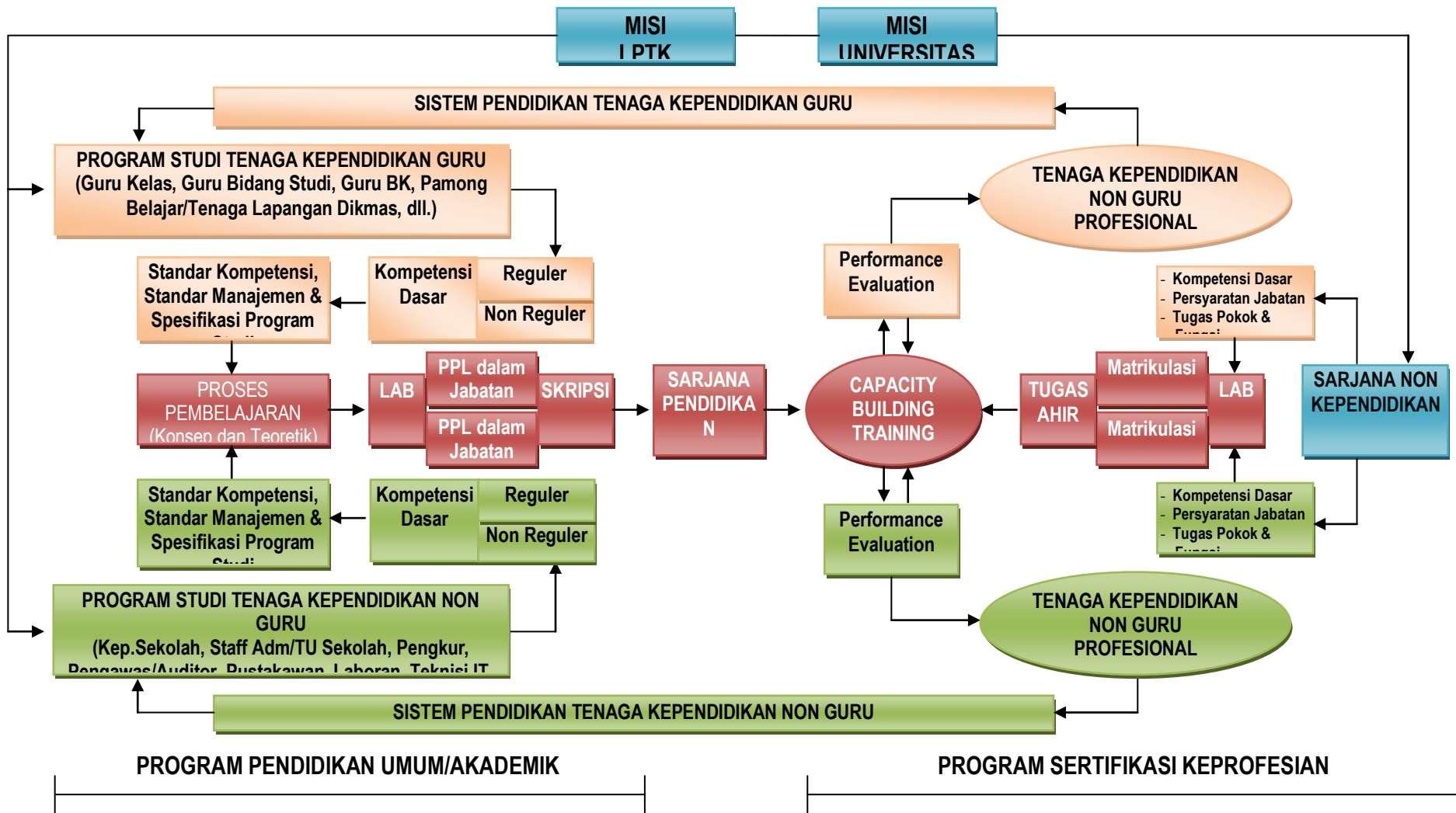
Pendidikan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sebagai ruh profesionalisasi pendidikan, dalam kerangka pikir pendidikan profesi secara lazim dan universal, ditandai dengan: (a) adanya *bidang layanan ahli yang unik*, yang diakui oleh Masyarakat dan Pemerintah, (b) diperlukan pendidikan yang relatif lama dan sungguh-sungguh untuk menguasai *the Scientific Basis of the Arts* dari layanan unik itu, (c) latihan yang sistematis dan terawasi, dalam proses latihan untuk menerapkan *arts* secara non-rutin, atau secara kontekstual dibawah supervisi profesional, (d) imbalan yang layak, diikuti dengan tanggung jawab meningkatkan profesionalitas secara berkelanjutan.

Dilihat dari esensi profesionalisasi, makna pendidikan profesi, khusus PPG dalam kerangka profesionalisasi guru, adalah: *Pembentukan dan pengasahan kiat profesional secara berkelanjutan, berupa latihan menerapkan perangkat utuh kompetensi akademik yang dipersyaratkan bagi Guru secara kontekstual atau non-rutin, dalam praktek nyata yang berlangsung dalam setting otentik*. Dengan demikian keutuhan pendidikan guru terdiri atas Pendidikan Akademik dan pendidikan Profesi Guru/Tenaga Kependidikan, baik melalui (a) Pendidikan Guru Terintegrasi, maupun (b) Pendidikan Guru Konsektif, dengan supervisi yang efektif oleh Pendidik Guru, idealnya, yang telah bersertifikat sebagai Supervisor Pendidikan Profesi Guru.

Di samping itu, empat elemen kompetensi guru sebagai agen pembelajaran, yaitu pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, sebagaimana diarahkan oleh Pasal 28 (3) PP No. 19/2005, yang dikukuhkan dalam Pasal 8 dan Pasal 10 (1) UU No. 14/2005 sesungguhnya mengancam eksistensi LPTK, karena empat elemen itu dibentuk tanpa harus mempertimbangkan kompetensi bawaan, jelasnya kompetensi akademik kependidikan, yang dipersyaratkan bagi seorang calon guru/pendidik. Kualifikasi akademik dalam PP. 19/2005 maupun UU.No. 14/2005 identik dengan ijazah, dan oleh karena itu siapapun yang memiliki kualifikasi akademik dimaksud yang dibuktikan dengan pemerolehan ijazah bisa otomatis mengikuti pendidikan profesi guru/pendidik. Berangkat dari kelaziman dan universalitas profesi, dalam hal mana Pendidikan Akademik dan Pendidikan Profesi sebagai keutuhan, maka keutuhan kompetensi guru/pendidik harus dilihat dari kompetensi yang dibangun melalui pendidikan akademik dan yang dibangun melalui pendidikan profesi. Dengan demikian keutuhan kompetensi sebuah profesi mencakup Kompetensi Akademik yang dikembangkan melalui program pendidikan akademik, yang bermuara pada pencapaian kualifikasi akademik dengan penganugerahan gelar Sarjana, dan Kompetensi Profesional yang dibentuk melalui pendidikan profesi melalui penerapan kiat kompetensi akademik dalam praktek nyata dalam setting otentik, yang bermuara dengan penganugerahan Sertifikat Profesi. Kompetensi guru, sebagai agen pembelajaran, sebagaimana diarahkan pada Pasal 28 (3) PP No. 19/2005 tidak identik dengan dan tidak dapat langsung dijadikan sebagai struktur kurikulum, dan oleh karena itu perlu dikerangkai ke dalam kerangka keutuhan kompetensi guru yang mengandung kompetensi akademik dan professional.

Terkait dengan hal yang dibicarakan di atas, salah satu dari tujuh belas butir rekomendasi Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VI di Denpasar, Bali yang diselenggarakan pada tanggal 17-19 November 2008 ialah: "Penyelenggaraan Pendidikan Guru yang bermutu harus dilandasi kerangka utuh standar kompetensi dan pendidikan guru. Pencapaian keutuhan kompetensi dimaksud diperoleh melalui pendidikan akademik dan pendidikan profesi".

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka secara ilustratif "Grand Desig" Sistem Profesionalisasi Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dapat diilustrasikan pada Gambar 4 halaman berikut:



Gambar 4. "Grand Design" Sistem Profesionalisasi Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Hasil Existing Study

E. Program Prioritas

Merujuk kepada visi dan misi kelembagaan UPI sebagaimana dipaparkan di atas, maka diperlukan penguatan dan pengokohan bidang garapan yang telah menjadi tuas pokoknya yaitu ‘tri dharma perguruan tinggi’. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan semakin meningkat yang ditandai oleh pilihan masyarakat terhadap perguruan tinggi yang dianggap “baik” bagi pendidikan anak-anaknya. Pilihan perguruan tinggi yang ditetapkan masyarakat sebagai tempat anak-anak belajar selalu berdasar pada pertimbangan “baik” atau “tidak baiknya” perguruan tinggi yang bersangkutan. Kriteria apa pun yang digunakan masyarakat, telah mendorong terjadinya kategorisasi perguruan tinggi bermutu dan tidak bermutu, sehingga memberikan arah dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi, yaitu memberikan pelayanan pendidikan yang memadai, nyaman dan menimbulkan motivasi untuk dapat hidup lebih maju melalui hasil-hasil pendidikan.

Akuntabilitas dan pencitraan publik kelembagaan merupakan satu rangkaian yang memiliki hubungan sebab-akibat. Manajemen yang baik menjadikan proses dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, untuk mencapai akuntabilitas dan pencitraan publik kelembagaan UPI dalam melaksanakan misi LPTK, maka dalam konteks profesionalisasi pendidikan tenaga kependidikan guru dan tenaga kependidikan lainnya sebaiknya diprioritaskan pada aspek-aspek:

- (1) Pengembangan kebijakan yang mengatur program pendidikan terintegrasi antara program pendidikan akademik dan pendidikan profesional;
- (2) Standarisasi manajemen kurikulum, ketenagaan, sarana prasarana, pembiayaan, serta peningkatan partisipasi nyata masyarakat pada setiap program studi kependidikan;
- (3) Penguatan kapasitas, modernisasi pelayanan dalam meningkatkan potensi keunggulan-keunggulan kompetitif berbasis potensi setiap program studi kependidikan agar berdayasaing;
- (4) Pengembangan jaringan (*networking*) melalui kerjasama kelembagaan dengan lembaga-lembaga sejenis yang memiliki keunggulan (*school sister*), baik secara nasional maupun internasional;
- (5) Penguatan kapasitas dan modernisasi sistem informasi manajemen akademik berbasis teknologi yang semakin dekat dengan *stakeholders*, sehingga senantiasa akurat, dapat dipercaya dan dapat diakses dengan cepat oleh semua lapisan masyarakat yang membutuhkannya.

Berdasarkan paparan di atas, perlu ditegaskan kembali bahwa untuk sampai kepada perguruan tinggi *leading and outstanding* dalam bidang profesionalisasi tenaga kependidikan masih membutuhkan waktu. Tetapi, tidak berarti harus menunggu waktu, karena tugas pokok UPI-BHMN menyangkut kelangsungan generasi. Sesuatu kekurangan, kelemahan atau bahkan kesalahan dalam proses manajemen, tidak selalu harus menunggu waktu yang tepat untuk memperbaikinya. Penundaan waktu akan berakibat fatal bagi proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, yang pada akhirnya akan berakibat dengan kegagalan generasi.

Filosofi pengembangan program pendidikan tenaga kependidikan profesional bukan hanya sekedar untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan melakukan pekerjaan semata-mata, tetapi juga di arahkan pada pengembangan SDM yang memiliki pengetahuan dan *kapasitas* untuk mengembangkan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dan berkualitas. UPI sebagai satu-satunya perguruan tinggi berbasis ilmu kependidikan, harus memprioritaskan pada upaya membangun ilmu pendidikan yang kokoh dan menghasilkan tenaga SDM kependidikan yang profesional. Kebijakan BHMN terhadap UPI harus dapat merubah iklim akademik ke arah membangun jati diri keilmuan, yaitu ilmu kependidikan.

Pengembangan pendidikan akademik dan pendidikan profesi kependidikan secara terintegrasi, harus memberikan peluang kepada para sivitas akademik untuk lebih

meningkatkan *kemampuan profesionalnya* yang ditunjang dengan *peningkatan kesejahteraannya*. Karena itu, dibutuhkan pula adanya *Grand Design* Profesionalisasi Pendidikan Tenaga Kependidikan. Di samping itu, diperlukan pula *political action* para pengelola UPI untuk merubah pola pikir, apresiasi dan kebiasaan lama dan meninggalkan cara-cara manajemen konvensional, dengan melaksanakan pola-pola kolaboratif melalui bentuk-bentuk *agreement* baik secara internal maupun eksternal, dengan berani bersaing dengan *external organizations*, berani menumbuhkan persaingan di antara unsur-unsur *internal organization*. Lebih berani menunjukkan *keunggulan komparatif* menjadi *keunggulan kompetitif*.

VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikutini adalah beberapa kesimpulan dan rekomendasi yang dapat disampaikan, khususnya untuk pihak-pihak terkait dengan pelaksanaan penelitian ini.

1. Kondisi Existing berdasarkan atas Pendapat Internal UPI.

- a. Temuan mengenai Existing kelembagaan pendidikan yang diselenggarakan IKIP/UPI yang ditelaah berdasarkan atas Layanan Kurikulum & Akademik, masih belum banyak perubahan dan harus diperbaiki dari aspek struktur kurikulumnya mulai dari tingkat program studi sehingga diperoleh kecermatan dalam perumusan standar kompetensinya.
- b. Sistem kontrak belajar/perkuliahannya mahasiswa selama IKIP hingga UPI sudah cukup baik dan sistematis walaupun dalam sistem yang dikembangkan sekarang masih kadang kala ditemui *human error*.
- c. Sistem penyelenggaraan perkuliahan dan sistem penjadwalan tatap muka dikelas dan praktekum masih mengalami kendala teknis dan perlu dikembangkan sistem digitalisasi Jadwal Perkuliahan.
- d. Sistem evaluasi Dari sistem evaluasi pembelajaran, menunjukkan sudah lebih baik namun masih ada yang harus dibenahi dan objektif.
- e. Ketersediaan sarana, sistem penjadwalan maupun manajemen pemeliharannya perlu ditingkatkan lagi.
- f. Temuan mengenai Kemahasiswaan masih banyak yang perlu diperbaiki sebagai contoh untuk optimalisasi pelayanan bakat, minat dan kesejahteraan mahasiswa yang kurang dan terlambat untuk diperhatikan.
- g. Secara kuantitas untuk jumlah mahasiswa selalu bertambah tiap tahunnya, akan tetapi pemetaan dari setiap prodi tidak merata .
- h. Untuk lama waktu belajar di UPI dari jaman IKIP hingga UPI belum ada perubahan, yang lulus dengan predikat cumlaude jumlahnya masih perlu ditingkatkan. Demikian juga dengan Jumlah mahasiswa yang DO harus segera ditekan.
- i. Ketenagaan, mulai dari perencanaan, implementasi pemanfaatan, supervisi, pengembangan kapasitas, serta sistem karier dan upaya pengembangan potensi selama ini masih belum jelas mulai dari analisis kebutuhan, pemanfaatan (implementasi)
- j. Rasio pekerjaan dan jumlah direktorat terlalu banyak dan tidak efektif dalam memanfaatkan ketenagaan dan banyak menyedot biaya.
- k. Sarana dan Prasarana, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pemeliharaan masih perlu dijelaskan melalui payung kebijakan.
- l. Pembiayaan sudah mulai jelas dengan adanya prosedur pengajuan RKAT mulai pada level Program Studi setiap tahunnya. Sistem pengontrolannya sudah mulai membaik dengan adanya rapat laporan penyerapan oleh tiap kaprodi. Pembiayaan penelitian, pengelolaan sudah mulai membaik dan pendekatannya personal oleh level dosen/peneliti dengan LPPM.
- m. Kerjasama Kelembagaan dengan Masyarakat, Kajian terhadap kerjasama ini sudah cukup baik, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi, monitoring kegiatan kerjasama sudah cukup jelas.

2. Persepsi pengguna lulusan IKIP (stakeholders) terhadap kinerja lulusan IKIP/UPI di lingkungan pekerjaannya.

Pembahasan untuk persepsi ini tim peneliti analisis berdasarkan atas indikator-indikator sebagai berikut.

a. Lulusan program PGTK

Profil ulusan program studi yang teruji berdasarkan pendapat para pengguna lulusan PGTK UPI ini ternyata cukup baik, baik dilihat dari profesionalitas pekerjaannya, sosial, kepribadian, akademik, kreativitas maupun kerjasamanya baik di dalam lingkungan pendidikan (sekolah) maupun di masyarakat.

b. Lulusan program PGSD

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa lulusan PGSD IKIP hingga menjadi UPI ternyata di lapangan menunjukkan kapabilitas yang baik, hal itu terlihat dari profesionalitas sosial, kepribadian, akademik, pelaksanaan tugas mengajar, kreativitas dan inovatif, loyalitas dan kerjasama, pengembangan tugas mengajarnya, serta pengabdianya kepada masyarakat.

c. Lulusan program Guru Bidang Studi (PGBS)

Profil dan kualitas lulusan PGBS di lapangan kondisinya sudah cukup baik berdasarkan atas indikator profesionalitas sosial, kepribadian, keilmuan, akademik, dan pengabdian, kreativitas, loyalitas, inovatif, kerjasama dengan masyarakat sudah cukup baik hal ini mempengaruhi keterampilan dasar mengajar, dan kemampuan dalam penelitian dan pengembangan atas tugas-tugasnya sehingga menjadi cukup baik.

d. Lulusan Program Guru Bimbingan Konseling (PGBK)

Profil lulusan PGBK ini sudah cukup profesional secara sosial, intelektual, akademik, kepribadian, kreativitas, inovasi, loyalitas pada lembaga, tingkat kerjasama dan tingkat pengabdian kepada masyarakat sudah cukup baik. Demikian juga dengan kemampuan dasar mengajar, selama ini ternyata lebih siap. Namun dari segi kemampuan penelitian guru BK ini masih perlu ditingkatkan.

e. Lulusan program Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa lulusan Program Tenaga Kependidikan jika dilihat dari aspek profesionalitas sosial, keilmuan, akademik, dan kepribadian ketika melaksanakan tugasnya ternyata cukup baik, tingkat penyerapan oleh lembaga pengguna.

3. Model temuan Penelitian.

Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan akan banyak ditentukan oleh temuan mengenai kondisi yang mendukung dalam aspek manajemen kurikulum, akademik, SDM (ketenagaan) mahasiswa, sarana-prasana, pembelajaran, dan sistem evaluasi hasil proses pendidikan dan pembelajaran.

B. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang bisa dirumuskan atas hasil penelitian ini, yaitu mencakup:

1. Bagi lingkungan Manajemen Kelembagaan UPI, mencakup:

- (a) Manajemen UPI diharapkan mampu memotret lulusan yang bekerja di lingkungan non kependidikan masih perlu ditingkatkan kualifikasi dan profesionalitasnya.

- (b) Manajemen kelembagaan UPI hendaknya melakukan hal-hal yang menyangkut pengembangan sistem evaluasi digital hasil kerjasama.
- (c) Semua kebijakan yang mengatur tentang sistem kerjasama UPI dengan lembaga lain ini harus disosialisasikan kepada semua pihak.
- (d) Setiap lembaga menawarkan kerjasama ke UPI, melainkan UPI yang harus proaktif melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga tertentu yang dapat diajak kerjasama dengan UPI.

2. Bagi Lingkungan eksternal UPI, hendaknya:

- (a) Mampu menjadi mitra dalam sistem kerjasama untuk memperoleh kekuatan dukungan akuntabilitas lembaga penyelenggara PPG.
- (b) Mampu menilai lulusan secara obyektif berdasarkan atas kondisi, tupoksi, dan lingkungan kerja dimana para alumni UPI bekerja yang disesuaikan dengan kapabilitas dibidang profesionalitas sosial, kepribadian, akademik, keilmuan, kerjasama, loyalitas, kreativitas serta menilainya dalam pelaksanaannya di lingkungan pendidikan.
- (c) Sewaktu-waktu dapat bekerjasama dalam kegiatan di bidang pendidikan sehingga keinginan belajar di lembaga UPI dapat bertambah dan berkualitas.
- (d) Mampu memberikan sarana penempatan lulusan UPI sehingga mereka mampu menjadi apa yang diharapkan pribadinya maupun lembaganya.
- (e) Siap dan mampu mengikuti segala bentuk atau model penyelenggaraan pendidikan di lingkungan UPI dari waktu ke waktu sehingga lulusannya bisa dapat cepat dimanfaatkan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan atas payung proposal yang telah dikembangkan sebelumnya dan atas kajian terhadap scope dan sequence fokus penelitian ini, maka diharapkan tahapan penelitian berikutnya dapat dilaksanakan, khususnya dalam mengkonstruksi model penyelenggaraan pendidikan profesi guru atau tenaga pendidik dan kependidikan yang akan dikembangkan oleh UPI di masa yang akan datang.

REFERENCES

- Bennis, Warren. (1995). *Organisasi Abad 21, Reinventing Melalui Reengineering*. Penerjemah: Rachmayanti, Irma Andriani. LPPM, Jakarta.
- Cassio, Wayne F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. McGraw Hill, Inc, New York.
- Cohn, Elchanan. (1979). *The Economic of Education*, Revised Edition, Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Co.
- Depdiknas, (2002), *Pengembangan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad Ke-21 (SPGTK-21)*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- , (2003). *HELTS (Higher Education The Long Term Strategy 2003-2010)*, Jakarta: Dirjen Dikti
- Djoyonegoro, Wardiman, (1994), "Peranan guru Dalam Pembangunan Pendidikan Nasional Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia", *Pengarahan disampaikan pada Kongres PGRI XVII*, 4 Juli 1994, Jakarta.
- , (1998) *Lima Tahun Mengemban Tugas Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tantangan yang Tiada Hentinya*. Balitbang Depdikbud, Jakarta.
- Fortunato, Ray T & G. Geneva Waddel. (1981) *Personnel Administration in Higher Education*. Handbook of Faculty and Staff Personnel Practice: Jossey-Bass. Inc, San Francisco.
- Gaspersz, Vincent (2003). *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi: Balanced Scorcard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintahan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, (1991), *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*, Mandar Maju, Bandung.
- Imron, Ali, (1995), *Pembinaan Guru di Indonesia*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Ismaun. (1999). *Manajemen Stratejik dalam Pengembangan Mutu Terpadu Program Pendidikan di Perguruan Tinggi (Studi Kasus Kebijakan Pengelolaan Program Pendidikan pada ITB dan IKIP Bandung Tahun 1996/1997-2005-2006)*. IKIP Bandung.
- Johnson, L. S. dan C. S. Rush. (1995). *Reinventing The University: Managing and Financing Institutions of Higher Education*, Published by John Wiley & Sons, Inc.
- Makmun, Abin Syamsuddin, (1996), *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, PPS IKIP Bandung.
- , (2000). *Konsep Dasar dan Penilaian Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan*. UPI Bandung.
- Natawidjaja, Rochman, (2002), *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Guru dan Pekerjaannya*, Program Pascasarjana, Bandung.
- Nurdin, Muhammad, (2004), *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Prismsophie, Yogyakarta.
- Osborne, David & Peter Plastrik. (2000). *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha* (Terjemahan Ramelan Abdul Rosyid), Jakarta: PPM.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, (2000), "Profesionalisme Guru", dalam *Menggagas Pendidikan Rakyat*, Anshori, Dadang S, (Ed), Alqaprint, Bandung.

- Soetjipto dan Kosasi, Raflis, (1999), *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Surya, Mohammad, (2003), *Percikan Perjuangan Guru*, Aneka Ilmu, Semarang.
- Supriadi, Dedi, (1998), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.
- , (2002), *Guru di Indonesia, Pendidikan, Pelatihan dan Perjuangannya Sejak Zaman Kolonial Hingga Era Reformasi*, Depdiknas, Jakarta.
- Qismullah, Yusuf, dkk, (2004), *Model Pendidikan dan Pembinaan Guru di Provinsi NAD*, Majelis Pendidikan Daerah, Banda Aceh.
- Zamroni, (1996), “Menuju Praktek Pendidikan Egaliter Demokratis” dalam *Reorientasi Ilmu Pendidikan di Indonesia*, IKIP Muhammadiyah, Jakarta.

Dokumen Rujukan:

- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Panduan Pendidikan Profesi Guru Prajabatan*.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008 tentang Pedoman Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008 tentang.Pedoman Penyusunan Portofolio
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008 tentang.Pedoman Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio Untuk Guru
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008 tentang. Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (PLPG)
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008 tentang. Rambu-Rambu Penyusunan Kurikulum Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2008 tentang: Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Uru Dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.
- Renstra Universitas Pendidikan Indonesia, 2008-2012
- PP. No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.

PERSONALIA TIM PENELITI

MODEL PENYELENGGARAN PENDIDIKAN

TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. Drs. Dinn Wahyudin, M.A | (Ketua Peneliti) |
| 2. Dr. Deni Darmawan, M.Si. | (Sekretaris Peneliti) |
| 3. Dr. H. Ade Sadikin, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 4. Dr. H. Yoyon S. Bachtiar, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 5. Prof. Dr. Sumarto, M.S.IE. | (Anggota Peneliti) |
| 6. Prof. Dr.Hj. Mulyani Soemantri, MA. | (Anggota Peneliti) |
| 7. Prof. Dr.H. Mustofa Kamil, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 8. Dr. H. Endang Herawan, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 9. Dr. Aan Komariah, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 10. Drs. H. Yadi Ruyadi, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 11. Drs. Iik Nurulpaik, M.Pd. | (Anggota Peneliti) |
| 12. Drs. Suhendra, M.Ed. | (Anggota Peneliti) |