

***INHOUSE TRAINING* SEBAGAI SARANA
PENINGKATAN KUALITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH**

Oleh :
Drs.Dadang Dahlan, M.Pd.

PENDAHULUAN

Isu Kualitas Pendidikan dan Kualitas Guru di Indonesia

Salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh pendidikan dasar di Indonesia adalah masih besarnya ketimpangan yang serius dalam hal mutu output pendidikan dan mutu masukan instrumental (kualitas kepala sekolah dan guru, ketersediaan buku dan fasilitas pengajaran, fasilitas fisik sekolah, partisipasi masyarakat) antara satu daerah dengan daerah lainnya. Beberapa hasil penelitian telah mengkonfirmasi hal tersebut, seperti penelitian yang dilakukan Nurhadi dkk.(1991) tentang mutu Sekolah dasar di 9 propinsi di Indonesia. Masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, telah menempatkan peringkat pendidikan Indonesia di tingkat dunia pada urutan ke 102 (Pikiran Rakyat,18 Juni 2000).

Bertitik tolak dari hal tersebut, kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di tingkat pendidikan dasar (SD/Madrasah Ibtidaiyah dan SLTP/Madrasah Tsanawiyah) merupakan keputusan yang sangat strategis, sebab hasil yang diperoleh pada jenjang pendidikan dasar merupakan bekal bagi anak untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan demikian, meningkatnya mutu pendidikan dasar akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan mutu pendidikan pada jenjang yang

lebih tinggi melalui peningkatan mutu masukannya. Namun demikian, peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dipisahkan dari strategi pemerataan (aspek kuantitatif), sebab mutu pendidikan relatif lebih mudah ditingkatkan apabila secara kuantitatif masyarakat sudah mengenyam pendidikan yang ditempuh melalui jalur pendidikan formal (sekolah), maupun jalur pendidikan non-formal (luar sekolah).

Mutu pendidikan pada umumnya dapat dilihat dari dua dimensi kriteria, yakni dimensi proses dan dimensi produk. Dari segi proses, pendidikan disebut bermutu jika proses pembelajaran berlangsung secara efektif serta peserta didik mengalami proses belajar-mengajar bermakna, ditunjang oleh sumber daya (manusia, sarana dan prasarana) yang wajar dan memadai. Proses pendidikan yang bermutu akan menghasilkan produk yang bermutu pula. Karena itu, intervensi yang sistematis harus dilakukan terhadap prosesnya, sehingga memberikan jaminan mutu yang meyakinkan (Depdikbud,1996).

Dari dimensi produk, hasil pendidikan disebut berkualitas jika mempunyai salah satu atau lebih ciri-ciri : (1) peserta didik menunjukkan tingkat penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar (*learning task*) yang harus dikuasainya sesuai dengan tujuan dan sasaran pendidikan, yang diantaranya adalah hasil belajar akademik yang dinyatakan dalam prestasi belajar ; (2) hasil pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya, sehingga dengan belajar peserta didik bukan hanya dapat mengetahui sesuatu, melainkan juga dapat melakukan sesuatu yang fungsional untuk kehidupannya (*learning and earning*); (3) hasil pendidikan yang sesuai atau relevan dengan tuntutan lingkungan, khususnya dunia kerja. Dalam dimensi ini, maka relevansi merupakan salah satu aspek atau indikator dari mutu pendidikan (Depdikbud,1996).

Guru merupakan salah satu masukan instrumental yang mempunyai peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas proses dan kualitas produk (lulusan). Dalam hal ini, telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru sebagai salah satu masukan instrumental.

Kenyataan empirik menunjukkan bahwa kualitas guru-guru dewasa ini masih belum memuaskan. Isu yang menyangkut tentang kualitas guru ini sebenarnya sudah sering dibahas pada Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Depdiknas. Antara lain dikemukakan bahwa sampai saat ini masih terdapat “kesenjangan dalam jumlah, kualitas dan distribusi guru pada jenis dan jenjang pendidikan”. Ditinjau dari kelayakannya untuk mengajar, data untuk tingkat nasional menunjukkan bahwa guru SLTP yang layak mengajar hanya 59,9%, dan guru SMU yang layak mengajar sebanyak 13,2% (Media Indonesia, 13 Mei 2000).

Isu Pendidikan Islam (Madrasah) di Indonesia

Seperti dikemukakan oleh Tilaar (2000), bahwa sungguhpun pendidikan Islam telah berjalan lama dan mempunyai sejarah yang panjang, namun dirasakan pendidikan Islam **tersisih** dari sistem pendidikan nasional. Berbagai kelemahan pendidikan Islam dapat diidentifikasi : **kualitas guru yang rendah**, sarana pendidikan yang kurang memadai, siswanya kebanyakan berasal dari keluarga yang kurang mampu.

Lebih lanjut dikemukakan Tilaar (2000), bahwa **tersingkirnya** pendidikan Islam dari **mainstream** pendidikan nasional, telah mengakibatkan jatuhnya pendidikan Islam dalam dua jenis dikotomi atau dualisme pendidikan yang artifisial. Pertama, pendidikan Islam telah jatuh ke dalam dikotomi pendidikan yang sekuler dan pendidikan yang mempunyai ciri khas keislaman. Kedua, pendidikan Islam telah terperangkap di dalam

dualisme pengelolaan pendidikan, antara pengelolaan pendidikan di bawah Departemen Pendidikan Nasional dan pendidikan Islam di bawah Departemen Agama. Kedua jenis dikotomi ini telah memperparah pendidikan Islam dari arus perkembangan masyarakat sekitarnya.

Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan Islam merupakan sub-sistem dari pendidikan nasional. Hal ini berarti pengelolaan, kurikulum, pengadaan tenaga dan lain-lain yang meliputi penyelenggaraan pendidikan nasional, berlaku juga untuk pengembangan pendidikan Islam.

Pembinaan dan pengembangan pendidikan Islam (madrasah dan pesantren) di dalam sistem pendidikan nasional merupakan hal yang sangat strategis karena berbagai alasan. Dalam hal ini Romli Suparman (1991) mengemukakan beberapa alasan sebagai berikut.

- (1) Madrasah dan pesantren telah berakar, tumbuh dan berkembang dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang sebagian besar beragama Islam.
- (2) Madrasah dan pesantren telah menunjukkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan jaman serta kemampuannya untuk memasuki pelosok daerah terpencil, disamping kemampuannya untuk tetap tumbuh dan berkembang di daerah perkotaan yang modern.
- (3) Madrasah dan pesantren sebagian besar merupakan perguruan swasta yang berswakarsa, berswakarya dan berswasembada dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam hal ini madrasah dan pesantren telah menunjukkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang di atas kemampuannya sendiri dengan mrmobilisasi sumber

daya yang tersedia di masyarakat. Jadi, madrasah dan pesantren telah melaksanakan prinsip pendidikan yang dikelola oleh masyarakat (community-based management).

- (4) Madrasah dan pesantren memiliki potensi yang cukup besar untuk bersama-sama satuan pendidikan lainnya di dalam sistem pendidikan nasional untuk menuntaskan pelaksanaan pendidikan dasar 9 tahun.

Fenomena yang muncul di lapangan, khususnya pada Madrasah Ibtidaiyah dan Tsanawiyah, baik negeri maupun swasta adalah banyaknya guru-guru yang mengajar bidang studi tertentu, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (spesialisasinya). Hal ini mencerminkan kondisi yang “ *mismatch* “ dalam tenaga kependidikan. Menurut Direktur BINRUA Departemen Agama (1997) , salah satu faktor penyebab rendahnya hasil EBTANAS di lingkungan Madrasah adalah terjadinya mismatch dalam tenaga kependidikan (guru). Hal ini diakibatkan masih kurangnya guru-guru mata pelajaran/bidang studi seperti Matematika, IPA, IPS, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia dll. Tetapi pada sisi lain terdapat kelebihan guru Pendidikan Agama Islam (PAI), yang terpaksa mengajar bidang studi/mata pelajaran yang bukan bidangnya.

Untuk mengatasi kondisi tersebut di atas, Institute for Religious and Institutional Studies (IRIS), sebuah LSM telah mencoba memecahkan masalah tersebut dengan merancang program “ In House Training “(IHT) untuk meningkatkan kemampuan guru-guru Madrasah di wilayah Propinsi Banten. LSM tersebut bekerjasama dengan Basic Education Project (BEP) DEPAG, dengan mendapat bantuan dana dari Asian

B. UPAYA PERBAIKAN KUALITAS GURU

Sebagaimana telah disinggung di muka, dari sudut pandang pemikiran kebijakan strategis, rendahnya kualitas pendidikan selalu dikaitkan dengan rendahnya kualitas gurunya. Menurut Evertson (1985), di Amerika Serikat ada dua bentuk tindakan yang diambil pemerintah untuk mengatasi merosotnya mutu pendidikan. Pertama, meningkatkan kualitas pendidikan para guru, dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang materi pelajaran dan strategi belajar-mengajar yang lebih efektif. Kedua, meningkatkan pendapatan para guru, sebagai insentif untuk memacu upaya peningkatan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Sejalan dengan kedua tindakan tersebut, pihak pemerintah juga menempuh jalan persuasif dalam menjaring calon-calon guru yang berpotensi tinggi dengan memberikan kemudahan-kemudahan seperti pendidikan jalur cepat.

Untuk mengatasi masalah kurangnya penguasaan materi pelajaran, Evertson (1985) merekomendasikan agar kurikulum pendidikan guru dirubah dengan lebih menitik beratkan pada upaya pengembangan keakhlian bidang-bidang studi/mata pelajaran, memperbanyak mata kuliah yang harus diambil, dan penyediaan waktu yang lebih banyak untuk mengembangkan keterampilan dalam bidang pengajaran. Hal ini dianggap sangat penting, sebab sebagaimana ditemukan dari hasil penelitian Cornett (1984), dangkalnya penguasaan materi dasar keilmuan para guru, ternyata telah melemahkan mata rantai aktivitas proses belajar-mengajar, dan kurangnya wawasan akademis mereka

Bertitik tolak dari pemikiran Evertson tersebut di atas, maka sekurang-kurangnya ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas guru yakni :

1.Peningkatan Penguasaan Materi Pengajaran

Sebagaimana telah dimaklumi bahwa guru seharusnya mengetahui lebih banyak tentang apa yang akan diajarkannya daripada siswanya sendiri. Namun sampai saat ini belum ada penelitian yang dapat mengungkapkan seberapa banyak kelebihan minimal itu seharusnya dipenuhi agar seorang guru dapat berfungsi optimal sebagai guru profesional. Melalui teknik meta-analisis, Druva dan Anderson (1983) telah menemukan hubungan positif yang signifikan antara penguasaan materi pelajaran dengan efektivitas proses belajar-mengajar. Namun demikian, hasil studi Maguire (1985) menunjukkan korelasi yang relatif kecil antara tingkat penguasaan materi pelajaran oleh guru dengan prestasi belajar siswanya.

Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa penguasaan materi pelajaran yang memadai akan sangat membantu guru di dalam mengefektifkan proses belajar mengajar.

2.Peningkatan Kemampuan Paedagogis

Hingga saat ini telah banyak kajian yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang seberapa jauh kemampuan paedagogis berikut aspek-aspek teknologi pembelajaran yang menyertainya, berkorelasi dengan kualifikasi profesi guru. Cottrell (1982) menemukan bahwa pendekatan-pendekatan paedagogis yang bertumpu pada adanya perbedaan individu, ternyata dapat mempengaruhi tingkat partisipasi siswa dalam proses belajar-mengajar di kelas. Demikian pula Rosenshine (1983), menyatakan bahwa penambahan unsur paedagogis sangat penting artinya bagi kesiapan para guru untuk terjun ke lapangan.

Fenstermacher et.al. (1986), telah merekomendasikan bahwa kemampuan paedagogis dapat dilakukan dengan cara melatih para calon guru untuk membuat

keputusan-keputusan transaksional yang tepat, mengembangkan kemampuan menganalisis masalah-masalah pembelajaran, serta pembentukan sikap profesional sepanjang masa studinya. Sementara pada saat yang sama, dilakukan pula pemantapan penguasaan materi bidang studi keahliannya, sehingga terdapat garis kesejajaran di antara kedua kemampuan dasar itu dalam tahapan proses pengembangannya. Dengan cara terpadu inilah, profesionalisasi jabatan guru disiapkan dalam pola berlapis-ulang dan terus disempurnakan dari waktu ke waktu.

3. Pengembangan Wawasan Profesional

Profesionalisasi jabatan guru antara lain ditandai dengan adanya semangat pengabdian dan pelayanan pendidikan yang bersifat khas, dengan tetap waspada menjaga diri untuk tidak menghambat atau mematikan pengembangan potensi diri para siswa yang berada dalam tanggung jawabnya. Sebaliknya, melalui layanan profesionalnya, para guru dapat membantu percepatan proses pembentukan kemandirian berpikir dan bertindak sendiri di kalangan para siswanya.

Dalam kaitannya dengan upaya peningkatan profesionalisasi jabatan guru, tanggung jawab tersebut dapat disiapkan melalui kesempatan-kesempatan para calon guru untuk mengembangkan wawasan kependidikannya. Caranya ialah, dengan memberikan tantangan-tantangan untuk mendapatkan hal-hal baru secara mandiri, latihan-latihan profesi di sekolah, serta kemampuan dasar pengembangan program-program pembelajaran, baik dalam tim kerja maupun secara individual. Sebagaimana dikemukakan Gage et.al.(1985), familiaritas seseorang terhadap bidang profesinya ternyata berpengaruh terhadap kemandirian berpikir orisinal dan keberanian untuk bekerja secara mandiri dalam profesinya.

INHOUSE TRAINING SEBAGAI SARANA PENINGKATAN KUALITAS GURU

Banyak istilah yang digunakan untuk menunjukkan pendidikan/pelatihan yang diperuntukkan para guru sebagai bentuk pengembangan personal. Istilah-istilah tersebut antara lain *in-house training*, *in-service training*, *in-service education*, *up-grading*. Istilah-istilah ini semuanya menunjuk kepada pendidikan dalam jabatan, untuk membedakannya dengan pendidikan persiapan untuk calon guru (*pre-service education*).

Hadari Nawawi (1983:113), memberikan pengertian in-service training sebagai usaha “ meningkatkan pengetahuan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya, agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melakukan tugas-tugas tersebut “. Lebih lanjut dikemukakannya bahwa program in-service training ini diperlukan karena banyak guru-guru muda yang belum mendapat pengalaman dan bekal yang cukup dalam menghadapi pekerjaannya.

Agar program in-service training ini efektif, memerlukan manajemen pelatihan. Seperti dikemukakan Gaffar (1993), pengembangan mutu sumber daya manusia memerlukan manajemen yang secara logis perlu mengikuti tahapan : need assesment, merumuskan tujuan dan sasaran, mengembangkan program, menyusun action plan, melaksanakan program, monitoring dan supervisi serta evaluasi program.

Sementara itu, Bernadin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa proses dasar dari kegiatan pelatihan ini meliputi : penilaian kebutuhan, pengembangan dan evaluasi. Penilaian kebutuhan dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang perlu tidaknya dilakukan pelatihan, apa jenis pelatihannya dan keterampilan apa yang diperlukan. Dengan melakukan langkah ini, diharapkan sasaran dari program pelatihan tersebut akan menjadi lebih jelas. Langkah pengembangan dimaksudkan untuk merancang dan

melaksanakan program dalam rangka mencapai sasaran pelatihan yang telah ditetapkan. Sedangkan evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Secara lebih terinci hal-hal yang harus diperhatikan dalam merancang suatu program pelatihan, dapat dijabarkan sebagai berikut.

(1) Kebutuhan nyata akan pelatihan

Dalam kenyataannya sering kali dijumpai pelaksanaan pelatihan dilakukan semata-mata didasarkan pada apa yang telah dilakukan oleh orang lain yang berhasil dan bukan pada apa yang sesungguhnya dibutuhkan. Agar pelatihan benar-benar bermanfaat bagi peserta dan organisasi pengirim, maka perlu diadakan penilaian kebutuhan nyata. Untuk itu harus ada kerja sama antara lembaga penyelenggara dengan organisasi tempat peserta bekerja. Menurut Lynton dan Udai Pareek (1978:82), ada empat tingkatan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi yakni : (1) *course announcement* ; (2) *meeting with senior officers* ; (3) *homework for the work organization* ; (4) *full collaboration*.

Dengan cara pertama, lembaga penyelenggara mengumumkan tujuan dan strategi pelatihan yang akan diselenggarakannya beserta syarat-syarat calon pesertanya. Cara kedua ialah melalui pertemuan dengan staf pegawai dari organisasi-organisasi yang akan dilayani atau memerlukan pelatihan, baik secara formal maupun informal. Dengan cara ini terjadi komunikasi dua arah, sehingga masing-masing pihak dapat saling memahami kebutuhannya. Cara ketiga ialah dengan meminta informasi lengkap dari organisasi mengenai perubahan dan perluasan kerja sehingga membutuhkan pelatihan. Cara yang

keempat dilakukan melalui kerja sama seerat-eratnya antara lembaga penyelenggara dengan organisasi mengenai jenis pelatihan yang diperlukan.

Apabila kebutuhan pelatihan telah dapat diidentifikasi, maka lembaga penyelenggara dapat melakukan fungsinya yang berkaitan dengan penyiapan pelaksanaan program. Hal-hal yang berkaitan dengan persiapan ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengumuman program pelatihan harus mencakup semua informasi yang diperlukan oleh peserta seperti tujuan pelatihan, kepada siapa pelatihan tersebut diberikan, metode yang digunakan, lama waktu penyelenggaraan, tanggal dimulai, tempat, biaya, syarat penerimaan dan prosedur lamaran, siapa yang melatih.

Setelah itu perlu diadakan seleksi yang dapat dilakukan dengan cara pemeriksaan terhadap persyaratan yang telah ditentukan (baik syarat administratif maupun syarat yang bersifat akademis, seperti pendidikan, pengalaman, jabatan), tes tertulis, wawancara.

Setelah semua persyaratan terpenuhi, peserta harus bebas dari gangguan selama mengikuti pelatihan, baik karena alasan psikologis maupun finansial dari keluarganya. Dalam hal finansial, organisasi penyelenggara maupun organisasi pengirim harus memperhatikannya. Selanjutnya lembaga penyelenggara perlu memberikan informasi tambahan mengenai daftar peserta yang sebelumnya telah mengikuti pelatihan serupa, beserta pengalaman yang diperolehnya. Hal ini dimaksudkan untuk membuka perhatian peserta baru mengenai apa yang akan diperolehnya dalam pelatihan serta bagaimana ia dapat menyelesaikan tugas-tugas selama pelatihan berlangsung. Selain itu, peserta juga perlu diberi tahu tentang peralatan pendukung yang harus dibawanya seperti data apa yang harus disiapkan, rancangan apa yang perlu disiapkan.

(2) Perumusan tujuan pelatihan

Kebutuhan akan pelatihan melahirkan tujuan yang harus dirumuskan dalam bentuk uraian perilaku yang diharapkan. Pernyataan tujuan tersebut akan menjadi standar kinerja yang harus diwujudkan serta merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan program. Tujuan pelatihan dapat dibagi menjadi komponen pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. Sebenarnya ketiga komponen ini bersifat tumpang tindih, sehingga tidak mudah menentukan berapa sesi atau berapa kali praktek harus dilakukan untuk menjamin tercapainya tingkat penguasaan tertentu oleh peserta.

(3) Pemilihan strategi dan metode pelatihan

Efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh pemilihan strategi dan metode yang tepat. Pemilihan strategi dan metode pelatihan harus didasarkan kepada : (1) tujuan pelatihan ; (2) perangkat keras dan lunak yang dimiliki lembaga penyelenggara ; (3) waktu yang tersedia ; dan (4) biaya. Beberapa metode yang lazim digunakan dalam pelatihan, diantaranya :

Latihan di Lapangan

Metode ini mempunyai tujuan untuk memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk menguji konsep, teori dan keterampilan yang dipelajarinya pada situasi nyata, di samping itu selama pelatihan peserta mungkin juga dapat menemukan hal-hal yang bermanfaat bagi pengembangan organisasinya. Dilihat dari sudut lembaga penyelenggara, metode ini memerlukan persiapan yang cukup matang, yakni dalam hal peranan peserta dan pelatih di lapangan, pemilihan organisasi tempat pelatihan dan penyiapan peserta di lapangan seperti akomodasi, konsumsi, fasilitas kerja kelompok ,dll.

Simulasi

Metode simulasi merupakan suatu cara untuk mengubah kehidupan nyata dalam bentuk tiruan. Dibandingkan dengan metode latihan di lapangan, metode ini memiliki keunggulan dalam menghemat biaya dan waktu. Bentuknya bermacam-macam dari yang paling sederhana seperti “ *role playing* “ (bermain peran) dan “ *business games* “ (permainan bisnis), sampai pada yang rumit seperti “ *controlled experience sessions* “ (misalnya latihan sebagai pilot pesawat udara dalam ruang simulasi).

Metode Kasus

Dengan metode ini, peserta tidak lagi berada dalam situasi nyata, melainkan berhadapan dengan kejadian atau kasus yang telah dicatat dan didokumentasikan. Melalui metode ini peserta memiliki kesempatan untuk menerapkan pengetahuannya pada situasi atau masalah yang khusus. Metode ini membantu peserta untuk menerapkan teknik pemecahan masalah. Dalam hal ini setiap peserta berpartisipasi aktif dalam menemukan masalah, mencari penyebabnya, mengumpulkan dan menilai fakta, mencari alternatif pemecahan masalah dan memilih pemecahan masalah yang terbaik serta menerapkannya.

Latihan Mandiri

Tutorial, praktek sendiri untuk keterampilan tertentu, tugas membaca dan menulis, merupakan cara yang tergolong tradisional dalam belajar mandiri. Selain itu, dewasa ini dikenal cara belajar mandiri yang lebih modern, yaitu pengajaran berprogram, pengajaran modul, dan pengajaran berbantuan komputer. Keuntungan metode ini adalah dalam hal keluwesannya, baik untuk peserta maupun administrasinya. Kemajuan belajar peserta dapat disesuaikan dengan kemampuannya masing-masing, serta terdapat keseragaman bahan pelajaran untuk semua peserta.

Seminar dan Sindikat

Tujuan metode ini ialah membawa peserta untuk bertukar pikiran dan memperluas pengalaman. Bedanya dengan metode kasus ialah bahwa metode seminar dan sindikat tidak berpusat pada satu masalah atau situasi yang konkrit, melainkan pada masalah dan topik yang luas sehingga dapat memperluas cakrawala peserta dan memberikan kesempatan kepadanya untuk melatih pikiran dengan membaca, menyiapkan naskah untuk diskusi, berpartisipasi dalam diskusi dan memimpin diskusi. Khusus dalam metode sindikat, peserta dibagi-bagi dalam kelompok, dan masing-masing kelompok membahas permasalahan untuk membuat makalah yang harus disampaikan dalam forum diskusi.

(4) Penyusunan komposisi silabus

Penyusunan komposisi silabus harus memungkinkan adanya keluwesan antara teori dengan praktek, antara belajar kelompok dengan belajar mandiri, antara simulasi dengan praktek nyata, antara waktu belajar dengan waktu istirahat, antara tugas individual dengan tugas kelompok.

(5) Pembiayaan program pelatihan. Dalam hal ini pembiayaan dapat dibedakan menjadi biaya keseluruhan program, biaya per paket, biaya per peserta. Perincian pengeluarannya dapat dibedakan menjadi biaya langsung seperti administrasi, bahan-bahan dan alat, honorarium, konsumsi, dan biaya tidak langsung seperti pemakaian air, telepon, listrik, perawatan alat-alat dll.

Evaluasi Program Penataran/Pelatihan

Evaluasi merupakan bagian yang sangat penting dari sistem penataran/pelatihan. Dalam kaitan dengan hal ini, Siagian (1982:205) menyatakan bahwa “ kegiatan penilaian amat penting untuk mengukur daya guna, hasil guna, tepat guna dan relevansi pendidikan dan latihan yang baru selesai diselenggarakan “ Evaluasi ini sangat bermanfaat untuk

berbagai pihak yang terkait dengan program penataran/pelatihan. Hasseling (dalam Moekijat,1981), menjelaskan empat manfaat dari evaluasi program penataran/pelatihan sebagai berikut.

(1) Manfaat bagi peserta, dalam arti apakah penataran/pelatihan telah membawa perubahan yang diinginkan.

(2) Manfaat bagi pelatih, dalam arti apakah penataran/pelatihan yang telah diberikan sesuai dengan apa yang diperlukan peserta.

(3) Manfaat bagi penyelenggara program, dalam arti adanya masukan untuk perbaikan penataran/pelatihan yang dipandang perlu dan untuk menilai prestasi peserta dan pelatih.

(4) Manfaat bagi manajer (organisasi pengirim), dalam arti apakah penataran/pelatihan telah mencapai hasil yang diinginkan dan apakah ada perubahan tingkah laku yang memberi sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Bertitik tolak dari pendapat tersebut, evaluasi program penataran/pelatihan dapat dilakukan dalam tiga bentuk, yakni evaluasi substantif yang ditujukan kepada kemajuan peserta, evaluasi manajerial yang ditujukan pada pelaksanaan penataran/pelatihan, dan evaluasi organisasional yang dilakukan oleh organisasi pengirim peserta pelatihan.

Evaluasi substantif dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai peserta dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui sampai sejauh mana manfaat serta relevansinya dengan tugas pekerjaan.

Evaluasi manajerial meliputi penyediaan sarana dan fasilitas penataran/pelatihan, pelayanan panitia, kinerja penatar/pelatih serta pengeluaran biaya penataran/pelatihan. Evaluasi ini dapat dilakukan selama program berlangsung, yang biasa disebut dengan monitoring, dan pada akhir program penataran/pelatihan.

Evaluasi organisasional yang dilakukan oleh organisasi pengirim peserta pelatihan, dilakukan untuk mengetahui sejauh mana dampak positif yang diberikan oleh penataran/pelatihan itu terhadap pencapaian organisasi.

Hasil evaluasi terhadap program penataran/pelatihan tersebut dapat dijadikan indikator efektivitas program, sedangkan efisiensinya dapat diukur dari sudut biaya yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara program

DAFTAR PUSTAKA

Boediono.1980. “ *Karakteristik Guru dan Prestasi Murid Sekolah Dasar*” Analisis Pendidikan, Jakarta : Depdikbud.

Castetter, Wiliam,B.1981. *Personnel Fuction in Educational Administration*,New York: Mcmillan Publishing Company.

Cotterell,J.L.1982. “ *Instructional approaches in relation to student behavior : a matter of adaptiveness* “ , Journal of Educational Research, Vol.74.

Druva,C.A and Anderson,R.D.1983. “ *Science Teacher Characteristics by Teacher Behavior and by Sudent Outcomes : A meta-analysis of Research* “ , Journal of Research Science Teaching, Vol.20.

Evertson,C.M and Hawley,W.D.1985. “ *Making Difference in Educational Quality Through Teacher Education* “ , Journal of Teacher Education, Vol.36.

Gage,E.D,Bill,M.S, and Weidemenn,F.1985. “ *Does Familiariy have and effect on recall of independent effect on original learning ?* “ Journal of Educational Research, Vol.79.

Gaffar,M.Fakry.1993. “ *Suatu Inovasi Dalam Proses Manajemen Strategik Perguruan Tinggi* “ , IKIP Bandung.

Lynton,Rolf.P, and Pareek Udai.1978. *Training for Development*, Connecticut : Kumarian Press.

Maguire,J.W.1985. *Factors in Undergraduate Teacher Education Related to Success in Teaching*, Florida State University.

Moekijat.1984. **Evaluasi Latihan Bagi Pegawai Negeri**, Bandung : Sinar Baru.

Nurhadi, Mulyani.1991. “ *Penelitian Tentang Kualitas dan Potensi Sekolah Dasar : Laporan Penelitian Pendahuluan* “ Jakarta.

Roshenshine,B.L.1983. “ *Teaching Function in Instructional Program* “ , Elementary School Journal, Vol.83

Siagian,S.P.1984. *Pengembangan Sumber Daya Insani*,Jakarta : Gunung Agung

Soeparman,M.Romli. 1991. “ *Laporan Penilaian dan Pengembangan Sistem Pendidikan Nasional Tentang Kurikulum,Bahan dan Alat*, Jakarta : Balitbang Depdikbud.

Tilaar,H.A.R.2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta : Rineka Cipta.