

tuk pendidikan. Lalu, dua pertiga dari total staf yang dipekerjakan oleh kabupaten/kota bekerja di sektor pendidikan. Tidak heran, lebih dari 80 persen pengeluaran sektor pendidikan digunakan untuk gaji guru.

Untuk membantu Dinas Pendidikan Kabupaten mengelola sumberdaya manusia mereka dengan lebih efisien, Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIMPTK) telah dikembangkan oleh *Decentralized Basic Education-1* (DBE 1), sebuah proyek yang didanai USAID.

SIMPTK membantu manajer kabupaten/kota agar memahami lebih baik persoalan seputar kelebihan dan kekurangan guru, lokasi kelebihan dan kekurangan, kebutuhan penempatan ulang, cara mempekerjakan guru, analisis beban kerja, kebutuhan perkembangan dan pensiun bagi guru yang lebih tua. Dengan menggabungkan informasi dari berbagai set data, akan memungkinkan untuk menghubungkan hasil ujian sekolah dengan karakteristik guru, seperti tingkat pendidikan, pengalaman dan usia. Hal ini juga memberikan ukuran kasar kinerja guru.

Aplikasi baru SIMPTK sedang dirintis di Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Pelaksanaan ke lima kabupaten/kota lain, yaitu Aceh Tamiang, NAD; Tebing Tinggi, Sumatera Utara; Sukabumi, Jawa Barat; Tuban, Jawa Timur; dan Barru, Sulawesi Selatan) dijadualkan akan terjadi pada kuartal kedua tahun 2011.

Siswa dan sekolah mendapatkan manfaat dari pemerintah kabupaten/kota yang memiliki alat manajemen guru yang lebih baik. Hal ini membuat pemerintah kabupaten/kota dapat memberikan tingkat dukungan yang lebih realistis ke sekolah, mengidentifikasi kekurangan guru, ketidakcocokan mata pelajaran dan bidang lain yang membuat kinerja guru rendah. Administrasi kabupaten/kota dapat menyarankan strategi yang cocok dan arahan tindakan untuk memperbaiki situasi.

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

Program Pendidikan Dasar Indonesia Australia (*Australia Indonesia Basic Education Program/AIBEP*) membantu Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) mengembangkan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP, *Education Quality Assurance System/EQAS*). SPMP dirujuk pada delapan Standar Pendidikan Nasional yang dikembangkan BSNP dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pendidikan yang dikembangkan oleh Kemdiknas melalui konsultasi dengan Kementerian Dalam Negeri.

Kemdiknas telah menyusun Permendiknas No. 63/2009 untuk memberikan dasar hukum bagi pelaksanaan SPMP.

Dalam perubahan struktur Kemdiknas saat ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan telah dibentuk untuk memandu dan mendukung penjaminan mutu dan perbaikan mutu dari hasil belajar, pengajaran dan pengadaan di seluruh tingkatan sistem mulai dari pendidikan non-formal, informal, hingga pendidikan dasar, menengah dan tinggi.

Fokus utama dari pekerjaan Badan di atas pada tahun 2011 adalah melaksanakan program untuk mengenalkan dan mendukung penggunaan instrumen Evaluasi Diri Sekolah/Madrasah (EDS/M) dan instrumen evaluasi *Monitoring* Sekolah oleh Pemerintah Daerah (MSPD). Alat-alat di atas akan membantu sekolah dan pemerintah kabupaten/kota untuk lebih efektif merencanakan dan mengelola sumberdaya demi mencapai perbaikan dengan merujuk pada standar pendidikan nasional.

Di bawah program EDS/M, Komite Sekolah (orang tua, guru, kepala sekolah dan pengawas) dilatih untuk bertanggung jawab atas penjaminan mutu dan perbaikan mutu yang telah direncanakan untuk penyelenggaraan pembelajaran, pengajaran dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah masing-masing, dengan dukungan pemerintah kabupaten/kota.

Ini adalah langkah awal dari proses panjang pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan dan sistem perbaikan mutu nasional. Dalam sistem ini, perorangan dan kelompok pada semua tingkat dan wilayah diminta untuk mengambil tanggung jawab terhadap penilaian formatif dan perbaikan mutu kerja mereka yang telah direncanakan dibandingkan dengan standar nasional yang telah disepakati.

Tantangan utama bagi Kemdiknas saat melaksanakan perubahan paradigma adalah:

- Melengkapi pembuatan dan pelaksanaan SPMP untuk seluruh sektor pendidikan,
- Memusatkan perhatian pada hasil pembelajaran bermutu dan hasil pada seluruh tingkat dari sistem – “Mutu adalah urusan semua orang”,
- Mencapai kepemimpinan, manajemen, administrasi dan penjaminan mutu yang kolaboratif dan kooperatif pada seluruh tingkat pada semua sektor dalam sistem pendidikan,
- Menyediakan dasar hukum bagi pergeseran paradigma menjadi penyediaan pendidikan bermutu, hasil dan keluaran,
- Memastikan bahwa anggaran sesuai dengan program perbaikan mutu dan memiliki bukti nyata,
- Mengembangkan Sistem Informasi Pengelolaan Pendidikan nasional yang bermutu tinggi,
- Mengembangkan sistem yang efektif dan berkelanjutan untuk proses rekrutmen, seleksi, peningkatan kapasitas dan manajemen kinerja dari guru, kepala sekolah, pengawas, pemimpin pendidikan dan manajer yang bermutu.

Siswa dan sekolah mendapatkan manfaat dari pemerintah kabupaten/kota yang memiliki alat manajemen guru yang lebih baik. Hal ini membuat pemerintah kabupaten/kota dapat memberikan tingkat dukungan yang lebih realistis ke sekolah, mengidentifikasi kekurangan guru, ketidakcocokan mata pelajaran dan bidang lain yang membuat kinerja guru rendah.

panduan lipat

Memperbaiki Manajemen Guru di Aceh

Aceh menggunakan publikasi data tentang suplai guru dan penempatannya untuk menyampaikan strategi propinsi dan kabupaten/kota untuk manajemen guru yang lebih baik.

Berdasarkan analisis DBE-1 di tiap kabupaten/kota di propinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), program Dukungan AusAID untuk Pengembangan Pendidikan di Aceh (*AusAID's Support for Education Development in Aceh/SEDA*) membantu Dinas Pendidikan Propinsi NAD untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai data pendidikan dan keuangan yang membantu penyusunan Laporan Perkembangan Pendidikan Aceh pada tahun 2009. Laporan yang terbit pada tahun 2010 tersebut adalah laporan paling lengkap dan menyeluruh pertama tentang keadaan pendidikan di Aceh. Laporan itu menyajikan data tentang beragam indikator kinerja – seperti angka partisipasi, rasio perempuan-laki-laki, nilai ujian, rasio guru-siswa, kualifikasi guru dan kepala sekolah, rasio siswa-buku teks wajib – yang didapat dari instrumen survei sekolah tahunan (Lembar Individu Sekolah atau LI).

Laporan tahun 2009 tersebut menentang asumsi lama pemerintah, sekolah dan masyarakat umum bahwa Aceh sangat kekurangan guru. Sebenarnya,



Foto: Mudi Astuti

Mengenai BEC-TF

Pemerintah Kerajaan Belanda dan Komisi Eropa telah memberikan hibah *Basic Education Capacity Trust Fund* (BEC-TF) dengan tujuan untuk membantu Pemerintah Indonesia meningkatkan pelaksanaan pendidikan dasar yang terdesentralisasi. Dalam kaitan dengan pengelolaan yang dilakukan Bank Dunia, BEC-TF juga membantu usaha analisis dan dialog tematis pendidikan antara Pemerintah dan para mitra pembangunan di tingkat nasional. Pada tingkat pemerintahan daerah, BEC-TF membantu pembangunan kapasitas dan memperkuat sistem untuk perencanaan, anggaran, pengelolaan keuangan dan informasi dalam sektor pendidikan.

Temuan, interpretasi dan kesimpulan dalam naskah ini tidak secara otomatis mencerminkan pandangan pemerintah Indonesia, pemerintah Kerajaan Belanda atau Komisi Eropa.



panduan lipat

KABAR PENDIDIKAN

EDISI 2
MARET 2011

Dalam Edisi Ini:

Guru Sebagai Pendorong Perbaikan Sistem Pendidikan

Mendapatkan Orang yang Tepat untuk Menjadi Guru

- Merencanakan Sertifikasi Guru
- Standar
- Pengakuan Pengalaman Kerja dan Hasil Belajar (PPKHB)

Mengembangkan Orang yang Tepat Menjadi Guru Efektif

- Program Induksi Guru Baru
- Dukungan Profesional untuk Memperbaiki Kompetensi Guru

Membangun Sistem Dan Dukungan yang Tepat untuk Memastikan Tiap Anak Mendapatkan Manfaat Terbesar dari Pengajaran Berkualitas

- Aturan 24 Jam Mengajar
- Memperbaiki Perencanaan Tenaga Kerja Guru
- Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
- Memperbaiki Manajemen Guru di Aceh



Kingdom of the Netherlands



THE WORLD BANK | BANK DUNIA

Guru dan Kebijakan Pendidikan Transformatif di Indonesia

Guru Sebagai Pendorong Perbaikan Sistem Pendidikan

Berbagai bukti dari sistem pendidikan di seluruh dunia menunjukkan fakta yang diketahui secara umum: bahwa faktor utama dari pembelajaran siswa di sekolah adalah kualitas guru. Sistem pendidikan yang terus berkembang menaruh perhatian besar di bidang pengajaran karena hal tersebut berdampak langsung pada prestasi siswa. Untuk memperbaiki hasil pendidikan, sistem pendidikan harus menjamin tiga hal berikut:

- Mendapatkan orang yang tepat untuk menjadi guru;
- Mengembangkan orang yang tepat menjadi guru efektif;

- Membangun sistem dan dukungan yang tepat untuk memastikan tiap anak mendapatkan manfaat terbesar dari pengajaran berkualitas.

Melalui UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Indonesia menegaskan komitmennya pada prinsip-prinsip dasar di atas dan mendorong agenda reformasi yang lebih luas untuk melakukan perubahan besar-besaran pada bidang pengelolaan dan tata laksana guru. Pemerintah dan para mitra pembangunan telah melakukan berbagai tindakan untuk mendorong upaya reformasi guru.

Mendapatkan Orang yang Tepat untuk Menjadi Guru



Foto: Bank Dunia

“Mengajar adalah panggilan jiwa. Kita harus lebih berhati-hati dengan rekrutmen guru, memilih calon terbaik dengan karakter yang baik untuk mengajar. Mengajar hendaknya tidak menjadi pilihan profesi yang terakhir.”

Syafrudin, Guru, SD Negeri, Mendawi, Kalimantan Tengah

Berdasarkan UU Guru dan Dosen No. 14/2005, pemerintah telah melakukan reformasi mekanisme pemilihan calon peserta pelatihan guru, memperbaiki gaji dan kesejahteraan guru, serta upaya memperbaiki status sosial dan daya tarik profesi guru. Di bawah struktur yang baru, calon guru harus memiliki tingkat pendidikan 4 tahun setara sarjana Strata 1 serta sertifikasi profesional agar mereka dapat ditugaskan sebagai guru. Mereka yang memenuhi standar ini akan mendapatkan gaji pokok dua kali lipat.

Strategi tersebut sudah mulai menjaring calon guru yang lebih baik dan meningkatkan status sosial profesi guru. Namun demikian, proses seleksi calon guru di Indonesia jauh berbeda dengan negara-negara yang paling maju. Di Indonesia, agar dapat menjadi guru, para calon mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari Lembaga Pendidikan



Foto: Gedsiri Suhartono

Saat ini, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 8/2009 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan menetapkan standar pendidikan penting yang harus dipenuhi perguruan tinggi. Ketika dilaksanakan, Permendiknas tersebut akan mengenalkan mekanisme seleksi yang lebih ketat untuk mengelola guru baru dengan lebih baik dan memastikan bahwa suplai guru akan memenuhi permintaan. Peraturan tersebut juga akan memastikan bahwa para guru lebih terlatih mengajar di kelas.

Tenaga Kependidikan (LPTK). Dibandingkan dengan negara maju, yang memilih orang yang tepat sebelum mereka mulai pendidikan calon guru, di Indonesia tahap seleksi tersebut terjadi saat calon guru lulus dari LPTK. Mereka dapat memilih dan melamar untuk menjadi guru. Di Singapura, dari setiap 100 pelamar ke LPTK, hanya 20 yang diterima. Di antara calon guru terpilih, 90 persen akan lulus dan memasuki dunia kerja guru. Di Indonesia, sebaliknya, diperkirakan hanya separuh dari lulusan LPTK memasuki dunia kerja guru. Hasilnya, terdapat kelebihan produksi guru terlatih pada sistem yang tidak akan berhasil mendapat pekerjaan sebagai guru setelah lulus.

Ketika sistem desentralisasi menggeser kewenangan pembuatan kebijakan ke sekolah dan pemerintah kota/kabupaten, LPTK juga harus lebih responsif terhadap tuntutan dari sumber-sumber ini. Sinyal suplai guru dari sistem kuota terpusat akan diganti dengan tuntutan kebutuhan guru di daerah. Pergeseran menjadi model penyediaan jasa atas dasar permintaan, digabungkan dengan standar pusat yang lebih ketat di bawah model akreditasi dan lisensi, memberikan tantangan besar bagi LPTK. Saat model penyediaan jasa lebih mantap, banyak lembaga pendidikan guru swasta tak mampu bersaing dalam lingkungan baru yang kompetitif tersebut sehingga jumlahnya akan berkurang dan menyesuaikan diri dengan tuntutan sebenarnya. Agar mampu bersaing dan berkembang, LPTK harus memperbaiki fasilitas, mendesain dan membuat kurikulum dan bahan ajar dan secara berkelanjutan meningkatkan kualitas dan relevansi, meningkatkan kompetensi dosen, dan mempertajam kualitas hubungan dengan kabupaten/kota dan sekolah. Mereka yang berhasil melakukan hal-hal tersebut dengan baik akan menetapkan tolok ukur baru yang akan diikuti pihak-pihak lain di negara ini.

Merencanakan Sertifikasi Guru Profesional

Pendidikan profesi guru sesudah kelulusan (satu semester untuk guru SD dan dua semester untuk guru sekolah menengah) dirancang untuk memfokuskan pada keterampilan praktis di kelas dan menyajikan bahan ajar yang menjadi elemen penting dari pengajaran yang berhasil. Hal ini sangat penting bagi pengajaran berkualitas dan prestasi siswa yang tinggi.

Saat ini, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 8/2009 tentang Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan menetapkan standar pendidikan penting yang harus dipenuhi perguruan tinggi. Ketika dilaksanakan, Permendiknas tersebut akan mengenalkan mekanisme seleksi yang lebih ketat untuk mengelola guru baru dengan lebih baik dan memastikan bahwa suplai guru akan memenuhi permintaan. Peraturan tersebut juga akan memastikan bahwa para guru lebih terlatih mengajar di kelas.

Proses seleksi yang lebih ketat untuk memasuki LPTK memberikan dua keuntungan: membangun kesan bahwa mengajar adalah profesi bergengsi, dan mendorong program pendidikan guru yang lebih baik. Pengalaman internasional menunjukkan bahwa model seleksi komprehensif juga memperhatikan prestasi akademis para calon guru, keterampilan berkomunikasi, serta motivasi mereka untuk mengajar.

Standar

Undang-undang Guru dan Dosen mengamanatkan standar yang harus digunakan saat menyiapkan guru. Hal ini telah dijabarkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan program pendidikan empat tahun (S1) bagi guru generasi masa depan. Standar ini juga diterapkan pada peraturan yang dikembangkan untuk menyiapkan kepala sekolah dan pengawas sekolah, serta instrumen manajemen guru lainnya seperti proses sertifikasi, penilaian kinerja guru, dan struktur promosi.

Penyesuaian berbagai standar di atas dan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa berbagai standar tersebut mencerminkan praktik-praktik terbaik di dunia. Hal ini penting karena akan memastikan calon guru mendapatkan pendidikan yang efektif dan kelak menjadi guru yang bermutu.

Pengakuan Pengalaman Kerja dan Hasil Belajar (PPKHB)

Melalui proyek BERMUTU (*Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*/Pendidikan yang Lebih Baik melalui Reformasi Manajemen dan Peningkatan Kualitas Akademik Guru yang Universal), pengakuan pengalaman

Banyak negara menemukan bahwa proses paling penting untuk memastikan guru-guru baru menjadi efektif di ruang kelas adalah melalui program induksi guru.



Foto: Dok. Bank Dunia

"Guru-guru perlu belajar dan menyiapkan diri agar dapat mendukung proses belajar siswa dengan lebih baik. Kami melaksanakan MGMP mingguan untuk membantu mencapai hal ini."

Solfince Womsiwar, Guru, SMP Negeri 2, Sentani, Jayapura



Foto: Gedsiri Suhartono

kerja dan hasil belajar (PPKHB) telah dipadukan dengan kerangka pengaturan untuk mempercepat peningkatan kualifikasi akademik guru. Pendekatan ini telah diatur dalam Permendiknas No. 58/2008 tentang Penyelenggaraan Program Sarjana (S1) Kependidikan Bagi Guru Dalam Jabatan, sehingga perguruan tinggi dapat mengakui pengalaman kerja dan hasil belajar dari tempat kerja dan jenjang pendidikan sebelumnya. Hal ini akan mengurangi jumlah nilai kredit yang harus dicapai seorang guru untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya. PPKHB

Mengembangkan Orang yang Tepat Menjadi Guru Efektif

Sistem pendidikan yang berhasil tak henti berupaya memperbaiki kualitas pengajaran di kelas. Namun demikian, fokus pada pengajaran ini, meski sangat penting, tak cukup mendorong perbaikan. Dalam konteks Indonesia, sistem tersebut harus mencari jalan untuk mengubah secara drastis berbagai hal yang terjadi di ruang kelas. Pada tingkat guru secara perorangan, perbaikan di ruang kelas mensyaratkan tiga hal berikut untuk terjadi:

1. Setiap guru harus menyadari kekurangan tertentu pada cara mereka mengajar. Pada umumnya, hal ini bukan sekadar soal membangun kesadaran tentang apa yang mereka lakukan, namun juga pola pikir di balik cara mengajar di kelas,
2. Setiap guru harus memahami praktik yang baik secara umum. Hal ini dapat dicapai melalui demonstrasi praktik tersebut dalam situasi kelas sesungguhnya,
3. Setiap guru harus memiliki motivasi untuk melakukan perbaikan yang diperlukan. Secara umum, hal ini memerlukan perubahan motivasi yang lebih dalam yang tak dapat diraih melalui perubahan insentif materi. Perubahan hanya dapat terjadi jika guru memiliki harapan tinggi atas diri mereka, sebuah cita-cita yang sama, dan yang terpenting, kepercayaan yang sama mengenai kemampuan mereka untuk menciptakan perbedaan pada pendidikan anak-anak yang mereka layani.

Program Induksi Guru Baru

Banyak negara menemukan bahwa proses paling penting untuk memastikan guru-guru baru menjadi

dapat digunakan hingga maksimal 65 persen dari selisih nilai kredit yang diperlukan untuk peningkatan kualifikasi akademik.

Diperlukan dukungan penuh dari LPTK yang ditugasi untuk melaksanakan PPKHB, agar peningkatan kualifikasi akademik guru dalam jabatan menjadi lebih efisien. Pemerintah menghadapi tugas berat untuk mencapai targetnya, yaitu seluruh guru dalam jabatan memiliki kualifikasi minimal Strata 1 pada akhir 2011.

efektif di ruang kelas adalah melalui program induksi guru. Di Indonesia, peraturan baru mensyaratkan sekolah untuk memastikan guru baru memiliki program orientasi yang terencana dan mendukung mereka pada tahun pertama kerja. Periode tersebut adalah saat rentan bagi banyak guru muda yang baru merasakan berat dan sulitnya mengajar. Setiap guru baru hendaknya memiliki guru pembimbing sebagai mentor untuk mengamati dan mendukung kualitas dan efektivitas kinerja mereka. Dengan demikian, guru baru akan mencapai standar tinggi dan memberikan dampak yang besar pada prestasi siswa. Program BERMUTU mendanai pembuatan satu seri modul yang cocok untuk sekolah dan kabupaten/kota untuk dipakai dalam program induksi guru. Program ini juga menyediakan program pelatihan bagi pelatih untuk memastikan kepala sekolah dan pengawas memiliki pengetahuan dan keterampilan diperlukan untuk menjalankan program ini.

Dukungan Profesional untuk memperbaiki kompetensi guru

Proyek *Decentralized Basic Education* (DBE) yang dilaksanakan USAID menyediakan satu seri pendekatan pembelajaran aktif inovatif untuk pendidikan guru guna meningkatkan kapasitas guru untuk menunjang prestasi siswa di tingkat SD dan SMP. Program DBE bekerja pada tingkat gugus atau kelompok sekolah di tujuh provinsi – Aceh, Sumatera Utara, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sulawesi Selatan. Intervensi program ini menunjukkan hasil yang baik untuk meningkatkan

keterampilan profesional para guru, yang selanjutnya berdampak positif pada prestasi siswa.

Melalui berbagai metode pelatihan praktis seperti widyawisata/kunjungan belajar dan tutorial sejawat, program pendidikan tersebut berfokus pada upaya pencapaian perubahan tertentu dalam praktik seperti mengubah peran guru dari instruktur menjadi fasilitator. Dengan demikian para siswa belajar lebih aktif melalui diskusi, memecahkan persoalan, melakukan percobaan, serta berbagi dan menunjukkan karya mereka. Pelatihan ini juga memperbaiki lingkungan ruang kelas, sehingga siswa menjadi lebih termotivasi untuk berpartisipasi, dan menerapkan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*higher order thinking skills*).

Pelatihan ini termasuk kegiatan membimbing oleh para pelatih untuk membantu dan mendukung guru dan kepala sekolah melalui pengamatan di ruang kelas, mendiskusikan masalah pelaksanaan, dan memberikan masukan dan umpan balik bagi guru dan kepala sekolah. Melalui kegiatan membimbing yang kolaboratif, para guru bekerja bersama guru yang lebih berpengalaman untuk menggunakan metode pembelajaran interaktif yang akan menciptakan

Membangun Sistem dan Dukungan yang Tepat untuk Memastikan Tiap Anak Mendapatkan Manfaat Terbesar dari Pengajaran Berkualitas

Aturan 24 Jam

Analisis Bank Dunia tentang pengangkatan dan penempatan guru yang dilaksanakan dengan dukungan program pendidikan dari Pemerintah Kerajaan Belanda (*Dutch Education Support Program*) menegaskan bahwa kelebihan suplai guru dan penempatan yang tidak merata adalah salah satu sumber kurang efisiennya sektor pendidikan. Selain sangat mahal, daerah yang kelebihan suplai harus berjuang mengatasi rendahnya kehadiran guru, sementara daerah yang kekurangan guru kelabakan menggabungkan kelas atau menjalankan dua giliran kelas (shift) untuk mengatasi kekurangan guru. Solusi pemerintah pada masalah tersebut mengharuskan setiap guru untuk mencatatkan 24 jam mengajar

Analisis Bank Dunia tentang pengangkatan dan penempatan guru yang dilaksanakan dengan dukungan program pendidikan dari Pemerintah Kerajaan Belanda (*Dutch Education Support Program*) menegaskan bahwa kelebihan suplai guru dan penempatan yang tidak merata adalah salah satu sumber kurang efisiennya sektor pendidikan.

takan perbaikan terus-menerus pada proses pembelajaran.

Pelibatan seluruh sekolah/seluruh sistem menciptakan momentum bagi perubahan. Fokus proyek DBE tidak cuma guru. DBE juga melibatkan orang-orang penting seperti kepala sekolah dan pengawas sekolah. Berbagai LPTK dan lembaga pelatihan guru dalam jabatan juga dilibatkan untuk merancang, mengembangkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan tersebut. Tujuannya agar mereka memahaminya, mendukung dan memastikan perbaikan kualitas di sekolah. Selain itu, komitmen yang kuat dengan LPTK untuk menyebarkan praktik pembelajaran aktif menghasilkan praktik belajar-mengajar yang lebih baik pada pendidikan tinggi, sehingga membantu menyiapkan calon guru menjadi guru yang efektif.

Perubahan dalam perilaku guru berdampak positif pada siswa SMP. Nilai ujian nasional mereka untuk mata pelajaran Bahasa Inggris, matematika dan Bahasa Indonesia naik hingga 30 persen. Untuk tingkat SD, rata-rata nilai ujian matematika yang diraih siswa di sekolah sasaran proyek DBE telah meningkat hingga 50 persen pada 2010.



Foto: Mudi Astuti

"Mengatasi penempatan guru adalah persoalan besar. Aturan 24 jam tak hanya membantu tapi tergantung bagaimana sekolah bisa bekerja sama untuk memastikan guru dapat mencapai jumlah 24 jam mengajar dan setiap sekolah memiliki jumlah guru yang cukup. Di wilayah kami, kami berhasil melaksanakan kebijakan sebagai sumberdaya guru. Hal ini memperbaiki penempatan guru dan memastikan ada guru yang cukup di setiap sekolah."

Sarea, Kepala Sekolah, SMP Negeri 1, Gowa, Sulawesi Selatan



Foto: Dok. Bank Dunia

Memperbaiki Perencanaan Tenaga Kerja Guru

Di tingkat pemerintah daerah, sektor pendidikan mengambil porsi terbesar untuk pengeluaran dan pekerjaan. Di banyak kabupaten/kota, 30 persen hingga 40 persen anggaran daerah digunakan un-