

EVALUASI IMPLEMENTASI PROGRAM BETTER EDUCATION THROUGH MANAGEMENT UNIVERSAL AND TEACHER UPGRADING (BERMUTU) DI KOTA GORONTALO

NUNUNG LAWENGA

Pengawas Sekolah Menengah Kota Gorontalo

Abstrak: Tujuan penelitian ini mengevaluasi pelaksanaan Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Training* (BERMUTU) di Kota Gorontalo. Evaluasi perencanaan dan pelaksanaan, meliputi: kesiapan Daerah, penguatan Struktur Pengembangan Guru di tingkat lokal, reformasi Akuntabilitas guru dan system insentif untuk penilaian Kinerja, pengembangan karir, dan peningkatan koordinasi, Pemantauan dan evaluasi program. Penelitian ini menggunakan model *objective oriented approach*. dan diarahkan pada implementasi program BERMUTU. Data dikumpulkan dengan dokumentasi, wawancara, observasi dan dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Hasilnya berdasarkan kriteria keberhasilan pelaksanaan program yaitu dari keempat komponen yang dilaksanakan belum melibatkan jenjang sekolah, guru dan mata pelajaran sehingga hal ini belum memberikan dampak sesuai tujuan dari program BERMUTU yaitu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan

Kata Kunci: *Implementasi, Program Bermutu*

Dalam peningkatan kualifikasi dan penerapan sertifikasi guru sesuai Undang – undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pemerintah Indonesia beserta Pemerintah Belanda dan Bank Dunia menyepakati untuk bekerjasama dalam penyelenggaraan program BERMUTU (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*). Program ini difokuskan pada upaya peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Program BERMUTU sebagai program dari pemerintah pusat dilaksanakan di kota Gorontalo sejak tahun 2009 sampai dengan tahun 2010. Sebagai kota sasaran didasarkan pada kriteria yaitu;

1) Komitmen, yaitu kesungguhan Pemerintah Kota untuk berpartisipasi dalam implementasi Program Bermutu; 2) Data Pendidikan, yakni kelengkapan data yang disampaikan mencakup data guru, sekolah, jumlah KKG/MGMP serta kelompok kerja tenaga pendidikan lainnya; (3) Profil guru ditinjau latar belakang pendidikan sebagai bahan perhitungan dan pertimbangan peningkatan kualifikasi dan stabilitasi guru; dan (4) Kesanggupan daerah dengan adanya besaran alokasi dana *sharing* sekurang-kurangnya 20%.

Dalam kurun waktu lima tahun pelaksanaan program BERMUTU di Kota Gorontalo berdasarkan data – data pada satgas BERMUTU di tingkat kota dan data

– data di lapangan belum melibatkan seluruh guru sebagai peserta program dan jenjang sekolah sasaran. Guru yang diikutkan hanyalah guru SD dan SMP. Mata pelajaran sebagai fokus pada kegiatan kelompok kerja guru hanya terbatas pada mata pelajaran Ujian Nasional serta sekolah sasaran hanya SD dan SMP, sehingga belum bisa memberikan hasil sesuai dengan tujuan dari program tersebut. Oleh sebab itu program tersebut perlu dievaluasi. Evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah program yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam pandangan Tyler evaluasi ialah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai (Tyler dalam Farida Yusuf, 2003:3). Arikunto menyatakan evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan (Arikunto, 2009:2). Pendapat senada dikemukakan oleh Djaali dan Mulyono (2004:4) yang mendefinisikan evaluasi sebagai proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya dengan pengambilan keputusan atas objek yang dievaluasi. Masih dalam Arikunto yang dikemukakan oleh Worthen dan Sanders mengemukakan bahwa evaluasi adalah mencari sesuatu yang berharga (*worth*). Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi serta alternatif prosedur tertentu (Arikunto, 2009:1). Menurut Cronbach dan Stufflebeam dalam Arikunto mengemukakan bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi

untuk disampaikan kepada pengambil keputusan (Arikunto, 2009:5).

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah: a) Untuk mengevaluasi bagaimana perencanaan program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* (BERMUTU) di Kota Gorontalo yang terdiri dari kesiapan daerah dalam penyediaan dana, SDM dan dokumen-dokumen pendukung; b) Untuk mengevaluasi bagaimana pelaksanaan Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Training* (BERMUTU) yang terdiri tiga komponen kegiatan yaitu penguatan guru di tingkat lokal, reformasi akuntabilitas guru dan koordinasi pemantauan serta evaluasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada Evaluasi Implementasi Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Training* (BERMUTU) di Kota Gorontalo yang meliputi kesiapan daerah, dalam melaksanakan program itu sendiri, penguatan struktur pengembangan guru di tingkat lokal, reformasi akuntabilitas dan sistem insentif untuk peningkatan kinerja dan karir guru, serta pengembangan monitoring dan evaluasi terhadap kualitas guru dan prestasi siswa, dengan permasalahan bagaimana perencanaan dan pelaksanaan kegiatan program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Training* (BERMUTU) di Kota Gorontalo..

Penelitian evaluasi program BERMUTU ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Model evaluasi yang digunakan adalah Model *Objective-Oriented Approach*

(pendekatan penilaian berorientasi tujuan) yang dikembangkan oleh Tyler, yaitu pendekatan dalam melakukan evaluasi program yang menitikberatkan pada penilaian ketercapaian tujuan (Arikunto, 2009:52). Model ini dipilih karena sejalan dengan program yang akan dievaluasi yaitu program BERMUTU. Dalam program BERMUTU yang akan dievaluasi adalah tujuan akhir dari pelaksanaannya. Oleh karena itu, pandangan ini mempersyaratkan bahwa suatu program pendidikan seperti program BERMUTU ini harus menetapkan atau merumuskan tujuan – tujuan spesifiknya secara jelas. Tujuan program yang dimaksud adalah bagaimana akhir atau hasil atau manfaat dari program tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* (BERMUTU) di Kota Gorontalo. Untuk itu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti melakukan kontak langsung dengan subjek di lapangan, yaitu guru, kepala sekolah dan pengawas serta tim inti kota yang terlibat dalam program BERMUTU

Model *Objective - Oriented Approach* (pendekatan penilaian berorientasi tujuan) meliputi langkah – langkah sebagai berikut: (1) Menentukan tujuan secara jelas; (2) Mengklasifikasikan tujuan – tujuan tersebut; (3) Mendefinisikan tujuan – tujuan dalam istilah perilaku terukur; (4) Temukan situasi dimana prestasi atau tujuan dapat diperlihatkan; (5) Mengembangkan atau memilih teknik – teknik pengukuran; (6) Mengumpulkan data; (7) Membandingkan

data kinerja dengan tujuan – tujuan yang dinyatakan dalam perilaku terukur

Model evaluasi Tyler dibagi menjadi 2 bagian, yaitu bagian perencanaan mencakup (1) Menentukan tujuan secara jelas; (2) Mengklasifikasikan tujuan – tujuan tersebut; (3) Mendefinisikan tujuan – tujuan dalam istilah perilaku terukur; (4) Temukan situasi dimana prestasi atau tujuan dapat diperlihatkan; dan bagian pelaksanaan meliputi (5) Mengembangkan atau memilih teknik – teknik pengukuran; (6) Mengumpulkan data; (7) Membandingkan data kinerja dengan tujuan – tujuan yang dinyatakan dalam perilaku terukur.

Dari langkah – langkah tersebut di atas harus mengacu pada kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur pencapaian hasil penelitian. Kriteria keberhasilannya berdasarkan perencanaan dan pelaksanaan program itu sendiri. Dari sisi perencanaan yang menjadi indikator keberhasilan adalah: a) adanya kesiapan daerah dalam hal dukungan pemerintah serta kesiapan SDM; b) adanya pembentukan kelompok kerja (KK) dalam penguatan Struktur pengembangan guru, kepala sekolah dan pengawas di tingkat lokal dalam dengan model alternatif pelatihan dan peningkatan kapasitas kelompok kerja guru, kepala sekolah dan pengawas; c) adanya reformasi akuntabilitas guru serta d) adanya peningkatan koordinasi , pemantauan, dan evaluasi.

Dari sisi pelaksanaan BERMUTU yang menjadi indikator keberhasilannya yaitu adanya dokumen – dokumen dan tagihan – tagihan yang berkaitan dengan hasil pelaksanaan program itu sendiri yang tujuannya adalah meningkatkan kompetensi guru dalam menuju pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan kriteria tersebut di atas data yang diambil di lapangan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Data tersebut dianalisis untuk lebih meningkatkan pemahaman peneliti dan menjawab permasalahan dalam penelitian. Setelah itu dianalisis melalui reduksi data, artinya merangkum, memilih hal – hal yang pokok saja dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono bahwa mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2013:92) Data mentah hasil observasi dan wawancara dianalisis. Setelah semua data diperoleh dan teranalisis maka dapat memberikan jawaban permasalahan. Sumber data tersebut diperoleh dari sumber data yang berhubungan langsung dan terlibat dalam program BERMUTU, yaitu guru, kepala sekolah, pengawas, Tim Inti Kota yang ada di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dan juga unsur LPMP Gorontalo sebagai Tim Inti Propinsi.

HASIL PENELITIAN

Program BERMUTU di Kota Gorontalo dilaksanakan mulai tahun 2009 sampai dengan 2013. Dari kurun waktu lima tahun tersebut Kota Gorontalo telah melaksanakan dengan berpedoman pada *Project Operational Manual (POM)* yang dikeluarkan langsung oleh Direktorat PMPTK Pusat. Dalam acuan POM tersebut wewenang kota hanya pada tiga komponen yaitu, penguatan guru di tingkat lokal, reformasi akuntabilitas sistem insentif untuk peningkatan kinerja dan karir guru serta pengembangan monitoring dan evaluasi terhadap kualitas guru dan prestasi siswa. Ketiga komponen tersebut

dievaluasi dari sisi perencanaan dan pelaksanaan.

Hasil temuan peneliti pada kegiatan – kegiatan yang telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan dan pelaksanaan yang terinci dalam kegiatan – kegiatan seperti berikut ini.

1. Kesiapan Daerah

Hasil temuan peneliti pada aspek kesiapan daerah dengan memperhatikan kriteria yaitu; 1) komitmen, yaitu kesungguhan Pemerintah Kota untuk berpartisipasi dalam implementasi Program Bermutu; 2) data Pendidikan, yakni kelengkapan data yang disampaikan mencakup data guru, sekolah, jumlah KKG/MGMP serta kelompok kerja tenaga pendidikan lainnya; (3) profil guru ditinjau latar belakang pendidikan sebagai bahan perhitungan dan pertimbangan peningkatan kualifikasi dan stabilitasi guru; dan (4) kesanggupan daerah dengan adanya besaran Alokasi dana sharing sekurang – kurangnya 20%.

Disamping itu juga adanya kesiapan SDM dan kebijakan daerah. Kesiapan SDM yaitu adanya narasumber atau pemateri sebagai pemandu pada setiap kegiatan di KK. Narasumber dan guru pemandu sebagai pemateri sudah ikut TOT baik ditingkat Propinsi maupun Nasional. Disamping itu juga sebagai nara sumber lainnya dari Dosen di Perguruan Tinggi Keguruan, Widyaiswara, Pengawas dan Kepala Sekolah serta guru yang berprestasi atau yang sudah diikuti pada pelatihan di tingkat Nasional.

2. Penguatan Struktur Pengembangan Guru di Tingkat Lokal

Penguatan struktur pengembangan guru di tingkat lokal dilaksanakan melalui kegiatan di antaranya adalah

Pengembangan sistem PHBS (*Recognition of prior; learning atau RPL*) dan berbagai model peningkatan kualifikasi guru. Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan diperoleh hasil bahwa melalui instrument yang ada dan data di satgas BERMUTU dinas pendidikan kota bahwa, belum semua guru bisa melaksanakan RPL dalam rangka kualifikasi guru untuk persiapan sertifikasi guru, dan juga belum mampu menerapkan model – model pembelajaran dengan maksimal. Dari hasil temuan lainnya yaitu wawancara dengan beberapa Perguruan tinggi di Kota Gorontalo bahwa penerapan penguatan guru melalui PHBS belum dilaksanakan. Berdasarkan data yang ada di lingkungan diknas kota, ada sekitar 1800 orang guru yang telah menerima sosialisasi dari PMPTK Pusat, namun hanya ada 134 orang guru yang melaksanakan program PPKHB dan sekarang sementara kuliah. Perkuliahannya dimulai dari tahun 2010, namun semua usaha tersebut hanya berdasarkan keinginan sendiri dari guru tanpa sentuhan dari program BERMUTU. Kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan gaungnya lebih dominan pada pembentukan KK guru, kepala sekolah dan pengawas. KK tersebut terbentuk melalui KKG/MGMP. untuk guru, KKK3S/MKKS untuk Kepala Sekolah SD dan SMP, dan KKPS/MKPS untuk pengawas SD dan SMP. Pada jenjang SMP Mata pelajaran yang tergabung pada Musyawarah Guru mata Pelajaran (MGMP) hanya pada empat mata pelajaran yaitu Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika dan IPA, sedangkan untuk guru SD tergabung

pada Kelompok Kerja Guru (KKG). KK untuk guru belum melibatkan semua guru, jenjang sekolah dan mata pelajaran. Jumlah guru yang dilibatkan hanya 20 orang setiap KK Jenjang sekolah yang menjadi sasaran hanya SD dan SMP.

Jumlah KKG sampai dengan tahun 2013 yaitu 26 kelompok, MGMP 15 kelompok, KKK3S 4 kelompok, MKKS 1 kelompok, KKPS 1 kelompok dan MKPS 1 kelompok. Disamping itu juga dibentuk Forum Kelompok Kepala Sekolah Dasar dan Forum MGMP 1 kelompok. Pelaksanaan KK berdasarkan hasil wawancara penulis dan observasi dilapangan dilaksanakan 16 kali pertemuan selama 1 tahun ajaran. Jumlah peserta 20 peserta. Juknis pelaksanaan KK sudah dipandu melalui modul yang disiapkan oleh LPMP. Pada akhir kegiatan seluruh peserta wajib menyerahkan tagihan berdasarkan panduan materi yang diterima melalui modul Bahan Bekajar Mandiri (BBM). Berdasarkan hal tersebut hasil pelaksanaan BERMUTU belum memberikan dampak peningkatan mutu secara signifikan. Hasil temuan peneliti bahwa kegiatan KK belum melibatkan semua jenjang sekolah, seluruh guru dan mata pelajaran baik di jenjang SD dan SMP, sehingga tujuan utama dari program BERMUTU yaitu meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan – pelatihan belum dirasakan secara maksimal.

3. Reformasi akuntabilitas guru dan system insentif untuk penilaian kinerja dan pengembangan karir
Pelaksanaan program BERMUTU di Kota Gorontalo dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada

jenjang sekolah dasar dan sekolah menengah. Tujuan itu akan terlaksana bila dilakukan perbaikan kualitas guru secara berkelanjutan, khususnya pada pengembangan kebijakan, proses dan instrument yang terkait dengan proses kemajuan dan promosi, penilaian kinerja dan kinerja yang kurang. Hasil temuan di lapangan bahwa reformasi akuntabilitas guru dan sistem insentif belum terlaksana sesuai juknis. Hal ini terlihat pada aspek penilaian kinerja guru yang merupakan bagian dari komponen ini. Aspek ini belum sepenuhnya diimplementasikan. Hal ini masih dalam taraf uji coba baik ditingkat SD, SMP bahkan SMA. Demikian juga induksi guru pemula yang merupakan bagian dari komponen ini. Kegiatannya hanya saja pada sosialisasi di setiap jenjang sekolah. Hal lain juga untuk pengembangan karir berupa penyusunan karya ilmiah (PTK) belum banyak membuahkan karya ilmiah yang sesuai panduan, hal ini dikarenakan dengan kurangnya minat peserta dalam KK untuk menyusun karya ilmiah dan ketidakmampuan peserta dalam menggunakan IT.

4. Peningkatan Koordinasi, Pemantauan, dan Evaluasi
Koordinasi, pemantauan dan evaluasi dilaksanakan melalui kegiatan: pengembangan database guru yang lebih baik, studi pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja guru, koordinasi program. Pihak Dinas Pendidikan Kota membuat pemetaan guru untuk pemerataan penempatan guru pada masing – masing sekolah dan disesuaikan dengan kebutuhannya. Dalam komponen ini pihak Satgas BERMUTU Kota melaksanakan monitoring pada kelompok-kelompok

kerja, Hal yang di monev mengacu pada panduan pelaksanaan kegiatan. Disamping itu juga pelaksanaan program BERMUTU di monitoring dan dievaluasi oleh tim pemonev pusat yang sudah mengikuti bimbingan teknis di tingkat pusat., Pada pelaksanaan monev baik dari tim inti propinsi maupun tim inti nasional hasil akhirnya tidak diketahui atau disampaikan ke pihak satgas BERMUTU Kota sehingga tidak dapat diketahui kekurangan masing-masing untuk dapat dapat ditindaklanjuti.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dikemukakan bahwa Program BERMUTU pada dasarnya melibatkan 3 (tiga) unit utama di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional. Ketiga unit utama tersebut berbagi peran dan tanggung jawab dalam implementasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Ketiga unit yang dimaksud adalah Bidang Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), Pendidikan Tinggi (Dikti), dan Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Nasional (Balitbang Diknas).

Dalam konteks Program BERMUTU, di Kota Gorontalo Bidang PMPTK berfungsi untuk merencanakan dan mengkoordinasikan keseluruhan program dan membuat laporan konsolidasi monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaan dan hasil – hasil program. Untuk itu, Bidang PMPTK selain sebagai salah satu Unit Manajemen Program atau *Program Management Unit* (PMU) pada tingkat nasional, dan daerah juga sekaligus berperan sebagai koordinator dengan sebutan Koordinator Unit Manajemen Program atau *Coordinator of Program*

Management Unit (CPMU). Hal ini bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang memandang bahwa perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik – taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh (Hasibuan, 2001:11).

Program BERMUTU melibatkan pemerintah Kota Gorontalo dalam implementasinya. Pemerintah Kota Gorontalo tersebut dipilih berdasarkan:

- a) Komitmen, yaitu kesungguhan Kota Gorontalo untuk berpartisipasi dalam implementasi Program BERMUTU yang ditunjukkan dari pejabat yang hadir dalam kegiatan sosialisasi, kesanggupan menyediakan dana pendamping melalui APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) untuk pengelolaan program (termasuk koordinasi dan monitoring) dan mereplikasi program BERMUTU;
- b) Data pendidikan, yakni kelengkapan data yang disampaikan mencakup data guru, sekolah, dan jumlah KKG/MGMP serta kelompok kerja tenaga kependidikan lainnya;
- c) Profil guru, ditinjau dari latar belakang pendidikan sebagai bahan perhitungan dan pertimbangan peningkatan kualifikasi dan sertifikasi guru; dan
- d) Besaran alokasi dana pendidikan sekurang – kurangnya 20% yang mencerminkan tingkat kepedulian pemerintah Kota Gorontalo terhadap pendidikan di daerahnya.

Pengelolaan implementasi Program BERMUTU pada tingkat nasional maupun daerah berbasis pada struktur organisasi

pemerintahan yang ada. Pemanfaatan struktur tersebut dimaksudkan untuk menjamin agar setiap unit yang terlibat mendapat dukungan sumberdaya personal maupun non-personal, termasuk penganggarnya melalui DIPA sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Program BERMUTU merupakan suatu program komprehensif, mencakup peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan guru (*pre-service*), peningkatan kinerja guru yang sudah bertugas (*in-service*), dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, serta didukung monitoring dan evaluasi seluruh kegiatan, termasuk dampak terhadap prestasi siswa.

Sehubungan dengan itu, program ini menuntut sinergisitas dari beberapa unit utama di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional yang memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai dengan 4 (empat) komponen pada program BERMUTU; serta melibatkan berbagai lembaga atau departemen terkait secara administratif dalam implementasi program secara keseluruhan.

Pelaksanaan Program BERMUTU di daerah, lembaga lain yang terkait dalam program BERMUTU ini meliputi: (1) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda); (2) Departemen Keuangan (Depkeu); (3) Departemen Agama (Depag); (4) Badan Kepegawaian Daerah (BKD); (5) Pemerintah Daerah; dan (6) Bank Pemerintah. Keterlibatan tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawab dan kewenangan masing – masing.

Sasaran pengembangan Program BERMUTU adalah untuk mendukung upaya peningkatan kualitas dan kinerja guru melalui peningkatan penguasaan materi pembelajaran dan keterampilan

mengajar di kelas. Program ini dikembangkan dalam kerangka kerja kualitas pendidikan yang menyeluruh. Indikator kunci untuk mengukur peningkatan kualitas dan kinerja guru adalah: 1) Peningkatan jumlah guru yang memenuhi kualifikasi akademik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD); 2) Peningkatan jumlah guru SD dan SLTP di Kota Gorontalo mitra Program BERMUTU yang mengajar dengan menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran dan usia siswa; dan 3) Penurunan angka kemangkiran guru di Kota Gorontalo yang berpartisipasi dalam Program BERMUTU.

Sasaran di atas dicapai melalui: inisiasi reformasi kebijakan dasar dalam pendidikan prajabatan (*pre-service*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service*) guna menyediakan akses yang merata bagi guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan, kompetensi dan kinerja mengajarnya, pengembangan sistem insentif dan promosi atau peningkatan karir guru yang mencerminkan peningkatan kompetensi dan kinerja guru, dan peningkatan pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuous Professional Development*) bagi para guru bersertifikat; serta monitoring dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan tersebut.

Temuan peneliti pada tahapan perencanaan difokuskan pada, Kesiapan Daerah dalam melaksanakan program BERMUTU. Dalam persiapannya diawali dengan penandatanganan MOU antara pemerintah daerah dan Direktorat PMPTK Depdiknas Pusat. Kemudian dilanjutkan dengan pembentukan kelompok kerja pada jenjang guru, kepala sekolah dan pengawas. Hal ini termasuk pada

komponen Penguatan struktur Pengembangan guru ditingkat lokal.

Tujuan komponen penguatan struktur pengembangan guru di tingkat lokal adalah guru, Kepala Sekolah dan Pengawas di Kota Gorontalo. Dalam komponen ini, kualitas guru yang sudah bertugas di sekolah – sekolah ditingkatkan dengan menerapkan penilaian kinerja guru dalam pembelajaran di kelas dan pelaksanaan pelatihan dalam jabatan dengan tujuan: (1) meningkatkan kemampuan kelompok kerja guru untuk mendukung terselenggaranya kegiatan pelatihan guru yang efektif dan berkualitas di tingkat sekolah; dan (2) membangun kemampuan kelompok kerja kepala sekolah dan pengawas untuk secara efektif melaksanakan pelatihan bagi kepala sekolah dan pengawas, dan pada tingkat sekolah, untuk memperbaiki/ menyempurnakan pelaksanaan manajemen dan supervisi serta meningkatkan kinerja guru di kelas.

Dengan kedua kegiatan di atas diharapkan para guru baru memperoleh pelatihan/bimbingan dan penilaian dari kepala sekolah dan Kepala Sekolah serta Pengawas memiliki pengetahuan, keterampilan dan semangat untuk secara efektif mengelola dan mensupervisi sekolah dan guru. Pada gilirannya, keempat kegiatan di atas dapat meningkatkan profesionalisme guru yang bermuara kepada peningkatan kualitas proses pembelajaran di satuan pendidikan tempat mereka bertugas. Selanjutnya komponen Reformasi Akuntabilitas Guru dan Sistem Insentif untuk Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir yang mendukung pengembangan kerangka yang komprehensif dan terpadu untuk mempertahankan tingkat kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan untuk mendorong

serta meningkatkan perbaikan kualitas guru secara berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kerangka terpadu yang dirancang untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan akuntabilitas guru secara berkelanjutan setelah mereka mendapatkan sertifikat

Komponen terakhir adalah Meningkatkan Koordinasi, Pemantauan dan Evaluasi Program Tujuan umum dari komponen ini adalah untuk memberikan umpan balik dari pengalaman pelaksanaan untuk menyempurnakan kebijakan – kebijakan dan persiapan – persiapan pelaksanaan. Tujuan khusus dari komponen ini adalah untuk (i) mendukung pemerintah dalam melakukan kajian secara tetap terhadap kecenderungan – kecenderungan (*trends*) yang terkait dengan seluruh tenaga guru, khususnya yang terkait dengan pelaksanaan Undang – Undang Guru; (ii) mendukung pemerintah dalam memantau perkembangan kinerja guru dan pembelajaran siswa berdasarkan sampel; (iii) segera menginformasikan kepada pemerintah dan pemangku – kepentingan berbagai perkembangan dan hasil – hasil perubahan yang cepat sehubungan dengan pelaksanaan BERMUTU melalui kajian cepat dan studi jangka pendek; (iv) mengevaluasi bagaimana investasi BERMUTU dan proses sertifikasi guru mempengaruhi kinerja guru dan hasil – hasil pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian maka disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Pertama, Perencanaan program Bermutu dilaksanakan melalui kegiatan – kegiatan seperti (1) Penguatan Struktur Pengembangan Guru di Tingkat

Lokal meliputi: Pengembangan Sistem PHBS (Recognition of Prior Learning atau RPL) dan berbagai model peningkatan kualifikasi guru, Pengembangan Sistem Pendukung untuk kelompok kerja guru, kepala sekolah dan pengawas (KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, MKPS.), Membangun kemampuan Kelompok Kerja Kepala Sekolah dan Pengawas dalam memberikan pelatihan yang efektif di tingkat sekolah untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan dalam pengelolaan dan pengawasan. Kedua, Mereformasi Akuntabilitas Guru dan Sistem Insentif untuk Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir meliputi: (1) Pengembangan kebijakan, proses dan instrumen yang terkait dengan proses kemajuan dan promosi, penilaian kinerja dan kinerja yang kurang, (2) Mengujicoba kebijakan, proses dan instrumen yang sudah direvisi, merencanakan pendidikan secara berkelanjutan dan menyusun kerangka yang terpadu. Ketiga, Meningkatkan Koordinasi, Pemantauan dan Evaluasi meliputi: (1) Memperkuat sistem pemantauan rutin pemerintah yang terkait dengan guru, (2) Pemantauan dan evaluasi terhadap BERMUTU dan pelaksanaan Undang – Undang Guru yang akan dilakukan dengan mengambil berbagai sampel, (3) Koordinasi dan pemantauan program.

Kedua, Pelaksanaan program Bermutu dilaksanakan pada keseluruhan program yang telah direncanakan, namun terdapat beberapa program dan sub program yang tidak terlaksana di antaranya adalah Reformasi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dan reformasi Akuntabilitas Guru dan Sistem Insentif untuk Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir guru sehingga evaluasi program lebih banyak difokuskan

pada aspek Penguatan Struktur Pengembangan Guru di Tingkat Lokal

serta koordinasi dan pemantauan program.

DAFTAR PUSTAKA

- Suharsimi, Arikunto. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suharsimi, Arikunto. 2008. *Penilaian Program Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Djaali dan Muljono Pudji. 2004. *Pengukuran dalam bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana UNJ.
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.