



UNIVERSITAS INDONESIA

**EFEKTIVITAS PROGRAM *BETTER EDUCATION*
THROUGH REFORMED MANAGEMENT AND UNIVERSAL
TEACHER UPGRADING 2009 (BERMUTU)
(Studi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan
Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa, Kementerian
Pendidikan dan Kebudayaan)**

TESIS

**LENNI NURLIANA
1006744282**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM MAGISTER ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**EFEKTIVITAS PROGRAM *BETTER EDUCATION
THROUGH REFORMED MANAGEMENT AND UNIVERSAL
TEACHER UPGRADING 2009 (BERMUTU)*
(Studi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan
Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa, Kementerian
Pendidikan dan Kebudayaan)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Kesejahteraan Sosial (M.Kesos)**


**LENNI NURLIANA
1006744282**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM MAGISTER ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
PEMINATAN PERENCANAAN DAN EVALUASI PEMBANGUNAN
DEPOK
JUNI 2012**

i

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar**

Nama : Lenni Nurliana
NPM : 1006744282
Tanda Tangan : 
Tanggal : 28 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Lenni Nurliana
NPM : 1006744282
Program Studi : Pasca Sarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial
Judul Tesis : Efektivitas Program *Better Education Trough Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* (BERMUTU)
(Studi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bahasa, Kemendikbud)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pnguji sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan pada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Arif Wibowo, S.Sos, S.Hum, M.Hum (.....)

Penguji : Dra. Ety Rahayu, M.Si (.....)

Penguji : Dra. Fitriyah, M.Si (.....)

Penguji : Dra. Dwi Amalia Chandra Sekar, M.Si (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 28 Juni 2012

KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, dengan segala permasalahan yang harus dilalui, akhirnya penelitian dan tugas akhir dapat diselesaikan. Banyak dukungan dan masukan, diberikan oleh rekan rekan serta pembimbing, sehingga dapat melengkapi penyelesaian tugas akhir. Saya menyadari, yang utama karena izin dan kekuatan dari kebesaran Allah SWT.

Dengan demikian penulis mengucapkan terima kasih dan rasa bersyukur yang mendalam kepada:

1. Dra. Fentiny Nugroho, Ph.D. Ketua Program Pasca Sarjana Kesos, kekhususan Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan.
2. Dra. Fitriyah, M.Si. selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Sidang yang sudah bersedia memimpin sidang.
3. Arif Wibowo, S.Sos, S.Hum, M.Hum. selaku pembimbing tesis yang telah membimbing dengan sabar.
4. Dra. Ety Rahayu, M.Si. selaku penguji ahli yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan saran konstruktif dan menguji penulis.
5. Dra. Dwi Amalia Chandra Sekar, M.Si. selaku sekretaris sidang.
6. Para dosen pengajar penulis selama dua tahun perkuliahan di program Kesos: Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, terutama kepada Alm. Ibu Suwantji Sisworahadjo yang telah banyak mengajarkan penulis bagaimana berpikir secara sistematis berdasarkan alur pikir yang runtun, Prof. Isbandi yang sudah membimbing dan mengarahkan penulis khususnya di mata kuliah Metodologi Penelitian.
7. Pihak pihak yang turut membantu baik moril, pikiran, tenaga, maupun materil, yakni kepada:
 - a. Hj. Theriska, M.Ed. selaku Kepala Pusat PPPPTK Bahasa yang sepenuhnya memberikan dukungan kepada penulis baik berupa motivasi maupun akses untuk mempermudah penulis mendapatkan data data yang diperlukan.

- b. Evarinayanti, M.Ed. (Kabid Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi) yang sangat mendukung dalam proses penyelesaian tesis ini dengan segala bantuannya.
 - c. Dra. Haslinda Erlina (Kabid Program dan Informasi).
 - d. Para staf PPPPTK Bahasa yang dengan kepeduliannya membantu penulis memberikan data data sekunder yang diperlukan.
 - e. Obing Katubi, M.Ed. (LIPI).
 - f. Yoyo, M.Pd. (Kabag Data Badan Penelitian dan Pengembangan Diknas).
 - g. Poppy, M.Ed. (Kabid Program BERMUTU).
 - h. Semua responden program BERMUTU yang telah membantu dan sangat mendukung dalam berbagai hal dan berbagai kondisi untuk kelengkapan data penulis.
8. Rekan rekan kerja yang turut mendoakan dan memotivasi sampai tugas ini selesai yakni:
- a. Nurwati Adam yang telah mengarahkan dalam memilih jurusan yang diambil
 - b. Puspita Dara Pratiwi yang selalu sabar dan meluangkan waktu untuk membantu di sela sela kesibukannya.
 - c. Anisah Shoumi yang selalu memberi dorongan untuk tetap semangat.
 - d. Bang Del yang selalu mendoakanku, menghiburku dengan ledakan ledakan kecilnya, dan turut membantu kelancaran finansialku.
 - e. Komariyah yang dengan sabar dan antusias menunggu masuknya faks dari responden.
9. Teman temanku, sahabatku, saudaraku tercinta yang setia mendampingi dalam segala kondisi:
- a. Mery Christina Nainggolan (Tina) yang selalu ceria dan menghibur dengan gaya canda dan celotehnya dan dengan senang hati kosnya menjadi tempat istirahat dan keluh kesah serta berbagi rasa selama menghadapi kesulitan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
 - b. Taajun Nisail huluq (Tajun) yang dengan kehadirannya bisa berbagi rasa serta kesulitan dalam penyelesaian tugas akhir ini.

- c. Dyah Asri Gita Pratiwi (Gita) yang acap kali menghibur dalam kelelahan dan memotivasi di saat semangat mulai surut.
- d. Saomi Safitri (Omi) yang kehadirannya mengurangi kelelahan dan melengkapi kebersamaan.

Penulisan tesis ini tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa doa, dukungan baik moril maupun materil dari pandaku tercinta. Selalu memotivasi tanpa kenal bosan, menemani sekalipun dalam kondisi kurang istirahat dan tetap menyemangati. Demikian pula kepada anakku tersayang, Paradise Maghfirah (11 tahun) yang turut mendoakan uminya dan membantu dengan kemampuannya sebagai anak, juga terkadang membuat kesal karena waktu untuknya tersita untuk penyelesaian tugas akhir ini.

Tesis ini secara khusus kupersembahkan kepada Alm. papa tercinta, K.J. Hasibuan yang selama hidup telah mengajarkan penulis bagaimana berjuang untuk menggapai tujuan.

Semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan dari semua pihak yang membantu. Dengan adanya karya tulis ini, diharapkan dapat membawa manfaat bagi pengembangan pendidikan selanjutnya.

Jakarta, 8 Juli 2012

LN

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lenni Nurliana
NPM : 1006744282
Program Studi : Magister
Departemen : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Efektivitas Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* 2009 (Bermutu) (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak CIpta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 28 Juni 2012

Yang Menyatakan



(Lenni Nurliana)

ABSTRAK

Nama : Lenni Nurliana
Program Studi : Pasca Sarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial
Judul : Efektivitas Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading in 2009* (Bermutu) (Studi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).

Tesis ini membahas kemampuan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik angkatan 2010 dalam mengukur tingkat keberhasilan suatu Program dengan melihat efektivitas pelaksanaan Program melalui evaluasi *outcome*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif statistik. Hasil penelitian menyarankan bahwa dalam pelaksanaan sebuah Program diperlukan suatu perencanaan yang matang terutama penyiapan data yang benar benar sesuai dengan hasil analisis kebutuhan sehingga tepat sasaran. Untuk itu diperlukan adanya koordinasi yang baik dengan stakeholders yang terlibat Program mengingat perencanaan sangat erat kaitannya dengan evaluasi. Dengan demikian hasil pelaksanaan suatu Program dapat segera diketahui tingkat keberhasilannya.

Kata kunci: evaluasi, *outcome*, efektivitas

ABSTRACT

Name : Lenni Nurliana
Study Program : Magister of Social Welfare Science
Title : The Effectiveness of Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading in 2009 Program (Bermutu) (Research of Center for Development and Empowerment of Language Teachers and Education Personnel, Ministry of Education Culture).

This thesis discusses the ability of students of the Faculty of Social and Political Science in 2010 in assessing the level of program success by looking at the effectiveness of the program through outcome evaluation. The quantitative approach under study has been done by descriptive statistical analysis techniques. The results suggest that the implementation of a program requires an accurate planning, mainly the preparation of the correct data is in accordance with the results of a needs analysis so that the right target. It required a good coordination with the stakeholders involved in program planning knowing that it is related to the evaluation. Thus the results of the implementation of a program can be immediately known to the level of success.

Key words: evaluation, outcome, effectiveness

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Permasalahan	12
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	15
1.5. Keterbatasan Penelitian	16
1.6. Sistematika Penelitian.....	17
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Pendidikan dan Pelatihan.....	21
2.1.1. Pengertian Pendidikan.....	21
2.1.2. Pengertian Pelatihan.....	22
2.1.3. Prinsip Prinsip Pendidikan dan Pelatihan.....	23
2.1.4. Mutu Layanan Pendidikan.....	26
2.1.5. Tahapan Pendidikan dan Pelatihan.....	27
2.1.6. Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	29
2.1.7. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	31
2.2. Program, Evaluasi, dan Efektivitas.....	33
2.2.1. Definisi Program.....	33
2.2.2. Definisi Pelaksanaan Program.....	34
2.2.3. Definisi Evaluasi.....	36
2.2.4. Evaluasi Program.....	38
2.2.5. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan.....	39
2.2.6. Definisi Efektivitas.....	42
3. METODOLOGI PENELITIAN.....	47
3.1. Pendekatan Penelitian.....	48
3.2. Jenis Penelitian.....	47
3.3. Jenis Evaluasi.....	49
3.4. Metode Penelitian.....	51
3.5. Waktu Penelitian.....	53
3.6. Desain Penelitian.....	53
3.7. Model Logika.....	55

3.8.	Operasionalisasi Konsep.....	58
3.9.	Populasi dan Sampel.....	59
3.10.	Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.11.	Analisis Data.....	61
3.12.	Validitas dan Reliabilitas.....	63
3.12.1.	Uji Validitas.....	64
3.12.2.	Uji Reliabilitas.....	65
4.	PROFIL ORGANISASI DAN PROGRAM.....	67
4.1.	Profil Organisasi.....	67
4.1.1.	Sejarah Berdirinya Organisasi.....	67
4.1.2.	Tugas dan Fungsi.....	69
4.2.	Profil Program.....	72
4.2.1.	Dasar Hukum.....	74
4.2.2.	Sasaran Program.....	75
4.2.3.	Struktur Program.....	75
4.3.	Operasionalisasi Program.....	76
4.4.	Pelaksanaan Program.....	78
5.	HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS.....	82
5.1.	Gambaran Umum Responden.....	82
5.2.	Pencapaian <i>Outcomes</i>	85
6.	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	96
6.1.	Kesimpulan	96
6.2.	Rekomendasi	99
DAFTAR REFERENSI		100

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kualifikasi Guru di Indonesia.....	6
Tabel 1.2	Nilai Rata Rata Ujian Nasional tahun 2009/2010.....	13
Tabel 1.3	Nilai Rata Rata Ujian Nasional tahun 2010/2011.....	14
Tabel 3.1	Operasionalisasi Konsep Program BERMUTU.....	59
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.1	Golongan/Ruang Responden.....	82
Tabel 5.2	Jenis Kelamin Responden.....	83
Tabel 5.3	Umur.....	83
Tabel 5.4	Jenis Sekolah.....	83
Tabel 5.5	Status Pekerjaan.....	84
Tabel 5.6	Masa Kerja	84
Tabel 5.7	Pendidikan Terakhir.....	85
Tabel 5.8	<i>Outcomes</i> pertama ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’.....	86
Tabel 5.9	<i>Outcomes</i> kedua ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar’.....	87
Tabel 5.10	<i>Outcomes</i> ketiga ‘Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM’.....	88
Tabel 5.11	<i>Outcomes</i> keempat ‘Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’.....	89
Tabel 5.12	<i>Outcomes</i> kelima ‘Guru Kreatif Menentukan Alat Bantu Mengajar yang Tepat dan Sumber Belajar yang Beragam.....	90
Tabel 5.13	<i>Outcomes</i> keenam ‘Guru Mampu Menggunakan IT.....	91
Tabel 5.14	<i>Outcomes</i> ketujuh ‘Guru Mampu Menghasilkan Bahan Ajar.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PPPPTK Bahasa Jakarta	70
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PPPPTK Bahasa Jakarta	70
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas.....



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya dasar untuk mengembangkan potensi diri peserta didik melalui bimbingan, pengajaran, pelatihan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, mampu berkompetisi dalam tatanan kehidupan lokal, nasional, dan global menghadapi persaingan saat ini dan pada masa datang, agar mampu berperan dalam persaingan global (Undang Undang No.20 Tahun 2003). Berdasarkan penjelasan tersebut tersirat makna bahwa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas manusia sebagai sumber daya yang dimiliki. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan.

Dalam proses pembangunan diperlukan pelaku pelaku pembangunan yang berkualitas sebagai sumber daya yaitu manusia. Idealnya, sumber daya manusia yang berkualitas terlahir karena adanya pendidikan dan pelatihan sehingga terciptanya manusia yang terampil (*skilled*) dan terlatih (*trained*). Pengertian tersebut sejalan dengan Undang Undang Republik Indonesia No.2 Bab II Pasal 4 Tahun 1989 menjelaskan bahwa Sistem Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan adanya proses pendidikan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka upaya mewujudkan tujuan Pembangunan Nasional.

Berdasarkan hasil survey *Third International Mathematics and Science Study* (TIMSS) menunjukkan bahwa sekalipun rerata skor untuk Indonesia

mengalami kenaikan di tahun 2003 yaitu dari 403 di tahun 1999 menjadi 411, namun secara statistik kenaikan ini tidak signifikan (Indonesia berada pada posisi ke-34 dari 45 negara). Sementara itu data dari *Program for International Student Assessment* (PISA), yaitu yang mengukur kemampuan anak usia 15 tahun (membaca, matematika dan literasi Ilmu Pengetahuan, pada tahun 2003 Indonesia berada pada peringkat 2 terendah dari 40 negara sampel. Sementara itu, riset yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan (Balitbang) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan kemampuan membaca anak usia 15 tahun. Sekitar 37,6% anak-anak kita hanya bisa membaca tanpa mampu menangkap maknanya. Sementara sebanyak 24,8% hanya bisa mengaitkan teks yang dibaca dengan satu informasi pengetahuan. Kondisi ini berdasarkan hasil penelitian terhadap 41 negara yang menunjukkan kemampuan anak-anak untuk belajar mandiri menjadi terbatas, termasuk kemampuan membaca anak-anak Indonesia yang berada di urutan ke-39 (*Project Operational Manual BERMUTU 2008*).

Berdasarkan data-data yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa saat ini setidaknya ada dua masalah besar yang mendasari buruknya kualitas pendidikan di Indonesia, yaitu:

- a) Permasalahan akses pendidikan, yakni pemerataan kesempatan bagi setiap warga Negara untuk memperoleh pendidikan (UU No.20 Tahun 2003), yang juga merupakan target pencapaian Wajib Belajar 9 tahun
- b) Permasalahan kualitas dan relevansi pendidikan, yang dapat menyebabkan kurangnya daya saing lulusan.

Terkait dengan permasalahan di atas, dengan mengacu pada penjelasan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2005, bahwa beberapa strategi dapat dilakukan oleh Pemerintah, yaitu:

- a) Mengimplementasikan penerapan standar nasional pendidikan yang telah dikembangkan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Standar tersebut digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan akreditasi lembaga-lembaga pendidikan dan berbagai program keahlian serta program studi untuk penilaian program

pendidikan, peningkatan kapasitas pengelolaan pendidikan, peningkatan sumber daya pendidikan, upaya penjaminan kualitas pendidikan.

- b) Diterapkannya sistem penilaian pendidikan untuk Ujian Nasional (UN) dan Ujian Akhir Sekolah (UAS) oleh sebuah badan mandiri yang ditugasi untuk melaksanakannya. UN mengukur pencapaian kompetensi peserta didik berdasarkan standar kompetensi lulusan yang ditetapkan secara nasional sebagai *benchmark*. Sekalipun hasil UN bukan satu-satunya alat untuk menentukan kelulusan siswa tetapi terutama sebagai sarana untuk melakukan pemetaan dan analisis kualitas pendidikan yang dimulai dari tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi sampai tingkat nasional.
- (c) Adanya penjaminan kualitas melalui suatu proses analisis yang sistematis terhadap hasil UN dan hasil evaluasi lainnya untuk menentukan faktor penguangkit dalam upaya peningkatan kualitas, baik antar satuan pendidikan, antar kabupaten/kota, antar provinsi, atau melalui pengelompokan lainnya. Analisis dilakukan oleh pemerintah bersama pemerintah provinsi yang secara teknis dibantu oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) pada masing masing wilayah. Hasil analisis tersebut, diberikan intervensi terhadap satuan dan program pendidikan diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan terutama pengembangan proses pembelajaran efektif, bantuan teknis, pengadaan dan pemanfaatan sumber daya pendidikan, serta pemanfaatan TIK dalam pendidikan. Disamping itu, untuk mempercepat tercapainya pemerataan kualitas pendidikan dilakukan pemberian bantuan yang diarahkan pada satuan pendidikan yang belum mencapai standar nasional.
- (d) Perlunya dilakukan tindakan afirmatif dengan memberikan perhatian lebih besar pada satuan pendidikan yang kualitasnya masih rendah.
- (e) Perlunya dilakukan pengembangan dan peningkatan profesionalisme guru. Sebagai tenaga kerja profesional, guru ataupun tenaga kependidikan harus memiliki sertifikat profesi setelah menempuh pendidikan profesi dan berdasarkan hasil uji kompetensi, sebagai imbalannya mereka diberi tunjangan profesi. Standar profesi guru dikembangkan sebagai dasar bagi penilaian kinerja guru yang dilakukan secara berkelanjutan atas dasar kinerjanya baik pada tingkat kelas maupun satuan pendidikan.

Kualitas pendidikan salah satunya dapat dilihat dari kemampuan lulusan. Indikator peningkatan kualitas pendidikan diukur dari kecakapan akademik dan non-akademik yang memungkinkan lulusan dapat beradaptasi terhadap perubahan masyarakat dalam berbagai bidang baik di tingkat lokal, nasional maupun global. Sebagai contoh hasil belajar siswa merupakan indikator kualitas pendidikan yang sering digunakan. Untuk mengenali keadaan kualitas ini diantaranya digunakan hasil ujian nasional. Dilihat dari hasil ujian, kualitas pendidikan masih menghadapi masalah, yakni masih rendahnya kualitas hasil belajar yang ditandai oleh standar kelulusan yang ditetapkan, yaitu 4,25 dari skala 10 dan 4,50 pada tahun 2008. Seorang siswa dinyatakan lulus meski hanya mampu menyerap mata pelajaran sebesar 4,25%. Dengan standar kelulusan yang rendah pun masih banyak siswa yang tidak lulus pada ujian Nasional 2007. Jika melihat Negara tetangga standar kelulusan yang ditetapkan di Indonesia masih tergolong rendah, dibandingkan dengan Malaysia dan Singapura yang menetapkan standar kelulusan siswanya di atas angka 5. Kondisi ini mencerminkan kurang mampunya negara kita bersaing dengan Negara Negara tetangga, walaupun angka kelulusan ujian nasional setiap tahun cenderung mengalami kenaikan namun masih tetap di bawah Negara Negara Asia yang mematok angka di atas enam. Faktor lain yang berpengaruh kepada kualitas dan daya saing pendidikan adalah berbagai masukan pendidikan, baik terkait dengan proses pembelajaran maupun pengelolaan pendidikan secara keseluruhan.

Arikunto (2008) mengatakan bahwa komponen masukan pendidikan yang secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan (keberhasilan pembelajaran) meliputi:

- a) Guru dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas, kualitas maupun kesejahteraannya.
- b) Prasarana dan sarana belajar yang belum tersedia dan belum didayagunakan secara optimal.
- c) Pendanaan pendidikan yang belum memadai untuk menunjang kualitas pembelajaran (pengelolaan).
- d) Proses pembelajaran yang belum efisien dan efektif (h. 10).

Berdasarkan penjelasan Arikunto di atas menunjukkan bahwa peranan guru sangat penting dalam terciptanya proses pembelajaran yang efektif, efisien dan menyenangkan di kelas. Dan sampai saat ini guru masih sebagai penentu kuantitas dan kualitas proses belajar mengajar yang dilakukannya. Oleh karena itu, kunci dari proses belajar mengajar yang berkualitas berasal dari guru yang juga berkualitas (profesional). “Seorang guru dapat dikatakan baik apabila memiliki kompetensi yang tinggi, antara lain kemampuan menyusun persiapan mengajar, kemampuan membuka pelajaran secara tepat, menguasai materi pelajaran, kemampuan memilih dan menggunakan metode mengajar, dan kemampuan memilih dan menggunakan media yang sudah dipilihnya” (Arikunto, 2008, h. 13). Mengenai kualitas kompetensi guru secara rinci juga dijelaskan di dalam Undang Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 tentang beberapa hal yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Kompetensi guru ini diantaranya: guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Selain kualitas pendidikan di Indonesia yang rendah, kualifikasi akademik guru juga masih rendah. Berdasarkan data Ditjen PMPTK tahun 2009 menunjukkan bahwa secara nasional jumlah guru adalah 2.607.311 orang guru. Namun hanya 43% yang berkualifikasi S-1/D-IV, yaitu sekitar 1.110.590 orang guru dan selebihnya yaitu 57% belum berkualifikasi atau sekitar 1.496.721 orang guru. Berikut data kualifikasi guru di Indonesia termasuk di dalamnya guru bahasa:

Tabel 1.1.Kualifikasi Guru di Indonesia

No	Tingkat Pendidikan	Total	Kualifikasi (%)				
			D1	D2	D3	S1	S2
1.	TK	137.069	90.57	5.55	-	3.88	-
2.	SD	1.234.927	49.33	40.14	2.17	8.30	0.05
3.	SMP	466.748	11.23	21.33	25.10	42.03	0.33
4.	SMP	230.114	1.10	1.89	23.92	72.75	0.33
5.	SMK	147.559	3.54	1.79	30.18	64.16	0.33

Sumber: Ditjen PMPTK 2009

Berdasarkan data tersebut, Pemerintah mempertegas masalah kualifikasi akademik ini di dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dikatakan bahwa dua kriteria utama ini mutlak menjadi syarat sebagai guru berkualitas:

- a) Minimal S1/D-IV
- b) Latar belakang pendidikan tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu
- c) Sertifikat profesi pendidik

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas proses belajar mengajar di kelas. Hal senada juga dikatakan Emzir (2010), "Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan dasar dan menengah adalah guru" (h. 27). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor guru adalah faktor yang sangat memengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar di kelas, terutama dilihat dari kemampuan guru mengajar serta kelayakan guru itu sendiri.

Berdasarkan data Pusat Statistik Pendidikan Balitbang Kemendikbud tahun 2000/2001 menunjukkan bahwa persentase guru yang layak mengajar terhadap jumlah guru yang ada secara nasional adalah 63,79%. Artinya, masih terdapat sekitar 36,21% guru yang tidak layak mengajar, baik dilihat dari kompetensi maupun kualifikasi pendidikannya. Perhatian yang belum sungguh sungguh terhadap sumber daya pendidikan khususnya guru baik dalam hal peningkatan mutu, kesejahteraan, dan kedudukan sosialnya, proses pendidikan

dan perkembangan masyarakat memperlebar kesenjangan kualitas guru guru itu sendiri. Guru, sebagai pelaku pembelajaran yang memegang peranan penting perlu untuk memiliki kompetensi yang memadai guna keberhasilan proses belajar mengajar di kelas. Dengan penguasaan materi pelajaran dan strategi mengajar yang menyenangkan diharapkan para guru bahasa dapat mengajar lebih baik dan layak mengajar. Kompetensi guru yang mampu menguasai perangkat pembelajaran dengan baik dapat diberikan dalam program pendidikan dan pelatihan, “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, ” (Notoatmodjo, 2009, h. 16).

Menurut Nawawi (2008), “Program pelatihan dapat didesain untuk meningkatkan kemampuan kerja baik secara individual, kelompok, maupun sebagai kegiatan organisasi secara keseluruhan. Beberapa keunggulan diantaranya:

- a) Terpola dan terbiasa mengajar dengan 12 jam/minggu sehingga menumbuhkan kematangan emosional dan spiritual.
- b) Terasahnya metodologi pembelajaran kebahasaan yang memiliki spesifikasi berbeda dengan guru non bahasa.
- c) Terampil dalam membuat disain pembelajaran mata pelajaran bahasa yang diajar (h. 217).

Pendapat Nawawi di atas, menyiratkan bahwa program pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat dan organisasi. Demikian juga program program yang diperuntukkan bagi para guru bahasa di Indonesia. Program pelatihan bagi guru bahasa perlu dirancang sesuai kebutuhan peserta dan organisasi. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan guru bahasa yang telah memiliki pengetahuan baru tentu jauh lebih baik kinerjanya dengan guru yang belum memiliki. Selain tuntutan kompetensi, melalui program sertifikasi bagi guru bahasa, guru bahasa juga harus dapat menunjukkan kemampuan berkomunikasi sesuai mata pelajaran bahasa yang diampunya. Emzir (2010) mengatakan “dengan bahasa, manusia dapat mengemukakan pikiran, ide ide, perasaan, keinginan dan lain lain” (h. 131). Melalui bahasa gagasan, ide, pikiran, harapan dan keinginan dapat disampaikan. Ini menunjukkan bahwa bahasa merupakan media utama dalam berkomunikasi.

Pada dasarnya Bahasa sudah menyatu dengan kehidupan manusia. Aktivitas manusia sebagai anggota masyarakat sangat bergantung pada penggunaan bahasa masyarakat setempat. Bahasa merupakan tanda yang jelas dari kepribadian manusia sehingga manusia dapat memahami karakter, keinginan, motif, latar belakang pendidikan, kehidupan sosial, pergaulan dan adat istiadat manusia.

Tujuan dari bahasa itu sendiri adalah menyampaikan maksud hati atau kemauan kepada lawan bicaranya atau orang lain. Dengan bahasa, manusia dapat menyesuaikan diri dengan adat istiadat, tingkah laku, tata krama masyarakat, dan sekaligus mudah membaurkan dirinya dengan segala bentuk masyarakat. Dengan pengertian, bahwa bahasa membantu manusia untuk berekspresi, berkomunikasi, dan alat untuk mengadakan integrasi-interaktif dan adaptasi sosial.

Terkait dengan bahasa, Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Nasional memiliki fungsi yang dinyatakan secara jelas di dalam Sumpah Pemuda 28 Oktober 1928 sebagai berikut:

- a) Bahasa Indonesia sebagai Identitas Nasional.
Kedudukan pertama dari kedudukan Bahasa Indonesia sebagai bahasa Nasional dibuktikan dengan digunakannya Bahasa Indonesia dalam butir bitir Sumpah Pemuda. Yang bunyinya sebagai berikut: “Kami putra dan putri Indonesia menjunjung bahasa persatuan, Bahasa Indonesia”.
- b) Bahasa Indonesia sebagai Kebanggaan Bangsa. Kedudukan kedua dari Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Nasional dibuktikan dengan masih digunakannya Bahasa Indonesia sampai sekarang ini.
- c) Bahasa Indonesia sebagai alat komunikasi. Kedudukan ketiga dari Bahasa Indonesia sebagai bahasa Nasional dibuktikan dengan digunakannya Bahasa Indonesia dalam berbagai macam media komunikasi. Misalnya saja buku, surat kabar, acara pertelevisian, siaran radio, *website*, dll. Indonesia adalah negara yang memiliki beragam bahasa dan budaya. Oleh karena itu harus ada bahasa pemersatu diantara semua itu. Hal ini merupakan kedudukan keempat dari kedudukan Bahasa Indonesia sebagai bahasa Nasional sebagai alat pemersatu bangsa yang berbeda suku, agama, ras, adat istiadat dan budaya.

- d) Bahasa Indonesia sebagai alat pemersatu bangsa yang berbeda suku, agama, ras, adat istiadat dan budaya.

Sementara itu fungsi Bahasa Indonesia sebagai Bahasa Negara dirumuskan dalam seminar politik Bahasa Nasional pada tanggal 25-28 Februari 1975 yang diselenggarakan di Jakarta sebagai berikut:

- a) Bahasa Indonesia sebagai bahasa resmi kenegaraan. Sebagai bukti, yaitu: dengan digunakannya Bahasa Indonesia dalam naskah Proklamasi Kemerdekaan RI 1945, dalam segala upacara, peristiwa, dan kegiatan kenegaraan baik dalam bentuk lisan maupun tulis.
- b) Bahasa Indonesia sebagai alat pengantar dalam dunia pendidikan. Pemakaian Bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantar di lembaga pendidikan dari tingkat TK, maka materi pelajaran yang berbentuk media cetak juga harus berbahasa Indonesia. Hal ini dilakukan dengan menerjemahkan buku buku yang berbahasa asing atau menyusunnya sendiri. Cara ini sangat membantu dalam meningkatkan perkembangan Bahasa Indonesia sebagai bahasa ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek).
- c) Bahasa Indonesia sebagai penghubung pada tingkat Nasional untuk kepentingan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Hal ini dibuktikan dengan digunakannya Bahasa Indonesia dalam hubungan antar badan pemerintah dan penyebarluasan informasi kepada masyarakat. Sehubungan dengan itu hendaknya diadakan penyeragaman sistem administrasi dan mutu media komunikasi massa sehingga tujuan dari isi atau pesan yang disampaikan dapat dengan cepat dan tepat diterima oleh masyarakat.
- d) Bahasa Indonesia sebagai pengembangan kebudayaan Nasional, Ilmu dan Teknologi. Kedudukan keempat dari kedudukan Bahasa Indonesia sebagai bahasa Negara dibuktikan dengan penyebaran ilmu pengetahuan dan teknologi, baik melalui buku buku pelajaran, buku buku populer, majalah majalah ilmiah maupun media cetak lainnya.

Hal ini sebagai suatu kondisi real bahwa proses pembelajaran bahasa di Indonesia masih perlu mendapat perhatian serius. Hal ini pula yang mendasari pemerintah bersama dengan berbagai kalangan telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan sebagai

bentuk layanan sosial di bidang pendidikan yaitu dengan meningkatkan kualitas manusia menjadi sumber daya yang lebih bermutu; antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru.

Untuk membantu mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pemerintah berupaya memberikan akses pendidikan melalui program-program pelatihan guna meningkatkan kualitas pendidikan tersebut. Diakui bahwa melalui pendidikan dan pelatihan potensi yang ada dapat dikembangkan, “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia,” (Notoatmodjo, 2009, h. 16). Hal senada juga dikatakan Emzir (2010) bahwa “Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan dasar dan menengah adalah guru” (h. 27).

Guru, sebagai pelaku pembelajaran memegang peranan penting guna berhasilnya proses belajar mengajar di kelas. Proses belajar mengajar di kelas dapat berhasil dengan adanya kompetensi yang dimiliki guru sebagai pelaku pembelajaran. Dengan memiliki pengetahuan dalam penguasaan materi pelajaran dan strategi mengajar yang menyenangkan diharapkan para guru bahasa dapat mengajar lebih baik dan layak mengajar. Kompetensi guru yang semakin baik mampu melakukan transfer pengetahuan dengan baik sehingga menambah motivasi, minat dan semangat belajar siswa.

Kualitas guru bahasa perlu senantiasa ditingkatkan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan agar mereka memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu program yang dapat memantau pelaksanaan kerja guru bahasa khususnya Bahasa Indonesia. Baik itu persiapan si guru pada awal mengajar (*input*), proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas (*process*), hasil pelaksanaan mengajarnya (*output*) sampai pada perubahan yang terjadi akibat adanya pembelajaran di kelas (*outcome*). Kondisi inilah yang mendasari munculnya program BERMUTU (*Better Education through Reformed*

Management and Universal Teacher Upgrading) sebagai upaya pemerintah mensolusikan permasalahan kualitas dan kualifikasi akademik guru yang rendah.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bahasa Jakarta sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yang melaksanakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) khusus untuk guru bahasa di Indonesia, adalah instansi pemerintah yang melaksanakan program BERMUTU. Program ini bertujuan meningkatkan kualitas kompetensi guru bahasa melalui pendidikan dan pelatihan yang menekankan pada pengetahuan penguasaan materi dan strategi pembelajaran bahasa. Program BERMUTU ini diperuntukkan bagi guru Bahasa Indonesia tingkat Sekolah Dasar (SD) dan tingkat menengah pertama (SMP) dan guru bahasa Inggris tingkat SMP. Program ini telah selesai dilaksanakan di tahun 2008 sebagai angkatan pertama, tahun 2009 sebagai angkatan kedua, dan tahun 2010 sebagai angkatan ketiga. Selanjutnya, pada tahun 2011 dilaksanakan monitoring dan evaluasi (monev).

Pada dasarnya, penelitian evaluatif yang meneliti tentang evaluasi efektivitas sebuah program telah banyak dilakukan. Diantaranya: Weda (2006) mengevaluasi Program BOS (studi evaluasi terhadap program BOS pada SDN 07 dan SDN 09 di kelurahan Paseban, Kecamatan Senen, Kotamadya Jakarta Pusat). Penelitian ini berfokus pada evaluasi efektivitas program dengan melihat pelaksanaan program tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan didukung oleh pendekatan kuantitatif. Suhana (1998) Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Teknologi. Mandahu (2005) meneliti tentang efektivitas Pelaksanaan Program ekonomi kerakyatan Bidang Industri dan Perdagangan di Pekanbaru dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian Weda (2006), Suhana (1998), dan Mandahu (2005) fokus pada evaluasi proses. Ketiga penelitian ini berfokus pada efektivitas program yang dievaluasi. Namun demikian program yang dievaluasi bukanlah program pendidikan dan pelatihan (diklat). Selain itu, ketiga penelitian evaluatif ini dilakukan untuk mengetahui proses dari implementasi programnya saja tanpa melihat bagaimana pencapaian tujuan (*outcomes*) dari pelaksanaan program ini.

1.2. Rumusan Permasalahan

Seperti telah dikemukakan di atas bahwa Program BERMUTU merupakan salah satu program yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bahasa sebagai Unit Pelaksana Teknis dari Kemendikbud untuk memberikan layanan pendidikan bagi seluruh guru bahasa di Indonesia pada tingkat pendidikan dasar dan menengah, yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas kompetensi guru guru bahasa, baik itu Bahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia.

Berbagai masukan (*input*) untuk pelaksanaan program telah diberikan, yaitu: KTSP, Bahan Belajar Mandiri (BBM) Generik, Penelitian Tindakan Kelas (PTK), *Lesson Study*, *Case Study*, Kajian kritis, Bahan Belajar Mandiri mata pelajaran, Bahan Belajar ICT, Kajian Materi, dan pengetahuan (*knowledge*) tentang teknik teknik serta metode mengajar agar para guru ini memiliki kemampuan dalam merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar (UUGD No.14 tahun 2005). Para guru ini juga diharapkan mampu menentukan media/alatbantu mengajar yang tepat sehingga guru mampu melaksanakan proses pembelajaran di kelas yang memotivasi siswa untuk aktif belajar, melakukan inovasi pembelajaran dengan menggunakan sumber belajar yang tepat, kreatif, mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan (metode PAIKEM). Dalam aktifitas (*process*) pelaksanaan program juga dilakukan berbagai teknik, mulai dari diskusi, rencana aksi (*action plan*), metode tanya jawab, ceramah, penugasan, curah pendapat, kerja kelompok, presentasi, dan simulasi untuk mencapai tujuan program.

Seperti diketahui bahwa tujuan dari pelaksanaan Program BERMUTU adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru guru bahasa, khususnya para guru Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Terkait dengan hal tersebut, berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2007/2008 yang juga merupakan awal pelaksanaan program, nilai rata rata Ujian Nasional (UN) untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 7,38. Angka ini mengalami peningkatan setelah tahun pertama pelaksanaan program selesai,

yaitu periode tahun ajaran 2008/2009 sebesar 7,47. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa dengan pelatihan program BERMUTU para guru mata pelajaran Bahasa Indonesia memiliki wawasan baru yang lebih baik dalam hal teknik dan metode mengajar. Dapat dikatakan bahwa *output* dari program ini tercapai di tahun pertama setelah pelaksanaan program. Namun, kondisi ini mengalami penurunan di tahun ajaran 2009/2010, yaitu sebesar 7,12. Hasil pendataan terhadap hasil ujian tingkat SMP/MTs sederajat secara nasional adalah 20.854 siswa (0,58%) dari 3.608.495 peserta UN dinyatakan tidak lulus. Peserta Ujian Nasional (UN) SMP dan sederajat tahun 2009 adalah 3.608.495 siswa dari 45.551 sekolah. Sebagai perbandingan pada UN 2010 tercatat 373.638 siswa (10,21%) dari total peserta 3.661.108 yang tidak lulus UN utama/murni. Diantaranya yang disorot adalah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Di provinsi ini angka ketidakkulusan jika dihitung hanya dari nilai UN mencapai 25,44% dengan total peserta 48.662 siswa. Prestasi buruk di provinsi ini dalam aspek kelulusan itu menempatkan mereka berada di rangking dua setelah Provinsi Bangka Belitung. Di provinsi ini jumlah siswa yang tidak lulus berdasarkan nilai UN-nya saja mencapai 40,4% dengan total peserta 15.341 (Balitbang).

Tabel 1.2. Nilai Rata Rata Ujian Nasional
Provinsi yang Terlibat Program BERMUTU (Tahun 2009/2010)

No	Provinsi	Jumlah Peserta	Jumlah Siswa Tidak Lulus	%	Nilai Rata rata Bahasa Indonesia
1.	NAD	81.478	874	1,07%	7,12
2.	Sumatera Barat	80.985	816	1,01%	7,37
3.	Jambi	45.499	81	0,18%	7,39
4.	Sulawesi Tengah	39.431	348	0,88%	7,12
5.	Kalimantan Tengah	29.400	336	1,14%	7,08

Sumber: Balitbang Diknas

Tabel 1.3. Nilai Rata Rata Ujian Nasional
Provinsi yang Terlibat Program BERMUTU (Tahun 2010/2011)

No	Provinsi	Jumlah Peserta	Jumlah Siswa Tidak Lulus	%	Nilai Rata rata Bahasa Indonesia
1.	NAD	82.008	6360	7,76%	6,89
2.	Sumatera Barat	82.551	16.518	20,01 %	6,92
3.	Jambi	47.920	1383	2,89%	7,28
4.	Sulawesi Tengah	39.932	4189	10,49 %	6,57
5.	Kalimantan Tengah	30.558	3214	10,52 %	6,7

Sumber: Balitbang Diknas

Setelah pelaksanaan program berakhir, diadakan monitoring dan evaluasi terhadap program BERMUTU untuk melihat tercapai atau tidaknya tujuan program. Sebagai hasil studi dokumentasi yang dilakukan peneliti terhadap dokumen dokumen hasil monev tersebut, ditemukan beberapa permasalahan, Bahan Belajar Mandiri (BBM) yang diberikan sebagai salah satu *input* dari program mengandung banyak istilah yang sulit dipahami oleh para guru bahasa tersebut sehingga membuat mereka malas untuk memelajarinya lebih lanjut. Masalah lainnya adalah: guru pemandu yang diharapkan dapat membantu memberikan solusi terhadap masalah masalah yang dihadapi para guru, sering tidak hadir pada pertemuan pertemuan kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang telah dijadwalkan dengan alasan waktu yang ada sering berbenturan dengan aktifitas lainnya dari pemandu. Sebagai konsekuensi, guru guru tersebut membuat solusi sendiri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Berangkat dari permasalahan di atas, penelitian ini mencoba melihat tingkat efektivitas program berdasarkan hasil pengukuran (*outcomes*) dari pelaksanaan program BERMUTU dengan memelajari implementasi dari program. Penelitian evaluative terhadap program BERMUTU diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga rekomendasi mengenai keberlanjutan program bagi

si pembuat keputusan. Rumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimana tingkat efektivitas pelaksanaan program Bermutu berdasarkan ketercapaian hasil? “**

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah: untuk mengetahui tingkat efektifitas pelaksanaan program BERMUTU.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi praktis dan juga akademis:

1.4.1 Manfaat Akademis:

- a) Untuk memperoleh pemahaman tentang nilai suatu program, yang dapat digunakan untuk mengatasi suatu masalah sosial yang relevan dengan program tersebut. Dengan kata lain, evaluasi dapat dilakukan dengan tepat, benar, dan efektif.
- b) Memer kaya literatur penelitian evaluatif sehubungan dengan metode penulisan penelitian dan teori teori pendukung dilakukannya evaluasi terhadap sebuah program terutama bagi evaluator yang baru memulai profesi ini.

1.4.2. Manfaat Praktis:

- a) Untuk memperoleh pengetahuan bagaimana mengevaluasi dan mengkaji tingkat efektivitas pelaksanaan program.
- b) Diharapkan evaluasi ini dapat menyediakan informasi penting bagi para pembuat kebijakan, khususnya bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk perencanaan, pengembangan, maupun perbaikan program.
- c) Mengidentifikasi potensi program juga kelemahannya agar dapat direvisi sehingga dapat diketahui apakah program layak untuk dilanjutkan atau tidak.
- d) Memberikan rekomendasi kepada lembaga untuk dapat meningkatkan kualitas program, terkait dengan pencapaian kelulusan Ujian Nasional.

1.5. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, dalam tahap pengumpulan data yang berupa dokumentasi sulit didapat. Antara lain: belum terekap secara lengkap data yang terkait dengan permasalahan penelitian ini dan banyaknya data yang kurang jelas. Selain itu terdapat data peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan sasaran program.

Proses mendapatkan kesepakatan dengan *stakeholders* dalam merumuskan tujuan efektivitas (*outcomes*) juga tidak mudah. Beberapa kali menemui *stakeholders* namun belum juga mendapatkan kesepakatan untuk rumusan *outcomes* dari program yang dievaluasi. Bahkan diminta untuk menentukan sendiri *outcomes* dan indikator programnya.

Dalam pendistribusian instrumen, penelitian ini menggunakan tiga cara, yaitu melalui email, pos surat, dan faks. Namun dalam pelaksanaannya banyak kendala yang dihadapi, diantaranya: dengan email, banyak responden yang tidak memiliki email dikarenakan fasilitas internet yang terbatas sehingga sebagai solusi beberapa responden meminjam email temannya. Sebagian responden mengirimkan kembali instrumen yang telah terisi melalui pos dan itu memakan waktu maksimal 10 hari setelah pengiriman sampai ke tangan peneliti. Selain itu jarak yang harus ditempuh responden ke kantor pos sangat jauh (responden harus pergi ke kota) untuk mengeposkan instrumen yang telah diisi. Belum lagi kondisi listrik yang sering mati, membuat responden harus menunda mengirimkan emailnya. Begitu juga melalui faks, harga faks yang mahal (per lembar Rp 10.000) untuk di beberapa daerah. Selanjutnya komunikasi dilakukan melalui telepon. Hubungan via telepon tidak selalu berjalan mulus, artinya kendala sinyal yang sering putus putus dan juga tidak jelas sampai harus berteriak teriak agar bisa terdengar. Tetapi semua itu pada akhirnya dapat teratasi.

Sementara responden yang hanya bisa mengirimkan kembali instrumen yang telah mereka isi melalui pos ternyata kondisinya juga tidak mudah bagi mereka. Mereka harus menempuh perjalanan yang cukup jauh untuk sampai ke kantor pos (lokasi di kota untuk beberapa daerah) serta komunikasi hanya bisa dilakukan melalui telepon dan terkadang via email (bagi yang punya).

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan selanjutnya, peneliti memberikan gambaran umum tentang isi dan materi yang dibahas, sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, merupakan uraian tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan (terdiri atas masalah penelitian dan pertanyaan penelitian), tujuan penelitian, manfaat penelitian, keterbatasan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab 2. Tinjauan Pustaka, menguraikan teori teori dan konsep tentang masalah yang sedang diteliti.

Bab 3. Metodologi Penelitian, berisi tentang uraian metode penelitian dan teknik pengumpulan data, uji coba instrumen penelitian, prosedur pengolahan data, teknik pengolahan data dan analisis data.

Bab 4. Profil Organisasi dan Program, membahas mengenai gambaran umum organisasi dan program yang dievaluasi.

Bab 5. Hasil Penelitian dan Analisis, membahas hasil penelitian dan menganalisisnya dengan mengaitkan temuan lapangan dan perspektif tinjauan pustaka yang digunakan sebagai kerangka teori penelitian.

Bab 6. Kesimpulan dan Rekomendasi, kesimpulan yaitu membahas tentang intisari dari hasil penelitian, yang merupakan penjelasan akhir dari seluruh hasil penelitian. Dan rekomendasi, memberikan rekomendasi terhadap program yang dievaluasi berdasarkan hasil penelitian dan rumusan pertanyaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pembangunan pada hakikatnya adalah proses perubahan yang terus menerus, yang merupakan kemajuan dan perbaikan ke arah tujuan yang ingin dicapai. Terkait dengan pembangunan, Midgley (2005) mengemukakan pendapatnya mengenai pembangunan sosial, yaitu suatu proses perubahan sosial yang terencana yang didesain untuk mengangkat kesejahteraan penduduk secara menyeluruh, dengan menggabungkannya dengan proses pembangunan ekonomi yang dinamis yang bertujuan untuk mengadakan perubahan terhadap kualitas manusia dan peningkatan kesejahteraan (h. 37).

Berdasarkan pendapat Midgley tersebut, dapat diartikan bahwa salah satu cara peningkatan kualitas manusia dan peningkatan kesejahteraan yaitu melalui pendidikan. Pelaksanaan pembangunan itu sendiri melibatkan seluruh lapisan masyarakat serta ditujukan untuk kepentingan manusia. Oleh karena itu pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan arah keberhasilan pembangunan, dimana pendidikan mempunyai peranan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Selain itu pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi terhadap laju pembangunan suatu bangsa. Pendidikan juga merupakan investasi dalam kehidupan manusia yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia. Seperti dikemukakan Suharto (2010) bahwa Pembangunan Sosial sebagai pendekatan pembangunan yang bertujuan meningkatkan kualitas kehidupan manusia secara paripurna, yakni memenuhi kebutuhan manusia yang terentang mulai dari kebutuhan fisik sampai social (h. 25-31).

Pendidikan merupakan faktor utama yang mempunyai peranan yang sangat penting. Dengan adanya pendidikan, masyarakat dapat ditingkatkan kecerdasannya, kemampuannya, keterampilannya, sehingga bertanggung jawab

dalam pelaksanaan pembangunan. Pendidikan merupakan usaha sadar manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, sebagai wujud dari tercapainya pembangunan nasional dalam bidang pendidikan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spirit, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”. Midgley (2005) juga menjelaskan bahwa, “Pembangunan sosial mencoba untuk mengimplementasikan kebijakan kebijakan dan program program sosial untuk mengangkat kesejahteraan sosial, pembangunan sosial melakukannya dengan konteks proses pembangunan” (h. 38-41). Kesejahteraan sosial menurut Midgley (2005) disini berkonotasi pada, “Suatu kondisi sosial di mana masalah masalah sosial diatur, kebutuhan sosial dipenuhi, dan terciptanya kesempatan sosial, ” (h. 21). Dari penjelasan tersebut di atas, terlihat bahwa pembangunan sosial adalah pendekatan pembangunan yang secara eksplisit berusaha mengintegrasikan proses ekonomi dan sosial sebagai kesatuan dari proses pembangunan yang dinamis (Midgley, 2005, h. 34). Pada dasarnya pembangunan sosial dilakukan untuk meningkatkan taraf hidup manusia melalui upaya upaya untuk mengangkat manusia dari keterbelakangan menuju kesejahteraan. Untuk itu pemerintah terus berupaya melakukan perbaikan perbaikan di bidang pendidikan sebagai modal manusia (*human capital*) melalui kebijakan kebijakannya. Kebijakan sosial yang merupakan studi tentang pelayanan sosial diartikan sebagai seperangkat program yang ditujukan untuk membantu individu atau kelompok yang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Suharto, 2008, h. 13). Terkait dengan hal tersebut, Suharto (2005) mengatakan, “Pelayanan sosial berkaitan dengan negara kesejahteraan” (h. 13). Dari penjelasan tersebut, ada hal yang penting untuk dikaji lebih lanjut terkait pembangunan sosial. Ketika berbicara mengenai kebijakan sosial sebenarnya kita tengah berbicara mengenai program layanan sosial yang diberikan negara kepada masyarakat guna meningkatkan derajat hidupnya.

Pendidikan merupakan perangkat penting dalam meningkatkan kesejahteraan warga melalui penguasaan pengetahuan informasi dan teknologi sebagai prasyarat masyarakat modern. Pelayanan pendidikan dalam konteks kebijakan sosial bukan saja ditujukan untuk menyiapkan dan menyediakan angkatan kerja yang sangat diperlukan oleh dunia kerja, melainkan pula untuk mencapai tujuan-tujuan sosial dalam arti luas, yakni membebaskan masyarakat dari kebodohan dan ketertinggalan. Pelayanan pendidikan memiliki beberapa implikasi dan keterkaitan dengan peranan para pekerja sosial, diantaranya pekerja sosial biasanya terlibat dalam assesmen multidisiplin mengenai kebutuhan kebutuhan siswa sesuai dengan isu-isu yang berkembang di sekolah.

Berdasarkan fakta tentang persoalan kesejahteraan sosial di negara kita, bagaimana sesungguhnya korelasi antara pembangunan manusia, pendidikan (kemampuan baca tulis), dan kemiskinan tersebut terjalin. Secara umum, istilah kesejahteraan sosial sering diartikan sebagai kondisi sejahtera (konsepsi pertama), yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan kesehatan (Suharto, 2005, h. 3). Pengertian ini menempatkan kesejahteraan sosial sebagai tujuan dari suatu kegiatan pembangunan. Misalnya, tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan taraf kesejahteraan sosial masyarakat. Lebih jauh Suharto (2005) menjelaskan bahwa, "kesejahteraan sosial dapat juga didefinisikan sebagai arena atau domain utama tempat berkiprah pekerja sosial (h. 3). Sebagai analogi, pendidikan adalah: wilayah dimana guru melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Seperti termaktub dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pemerintah terus berupaya mewujudkan suatu proses pendidikan yang berkualitas dengan harapan investasi sosial di bidang pendidikan meningkatkan keberdayaan masyarakat dan menunjang pembangunan kualitas manusia. Pemerintah juga terus mengupayakan pendidikan untuk semua (*education for all*) sehingga semua warga Negara mendapatkan haknya termasuk kaum miskin yang

tidak memperoleh kesempatan yang sama dengan warga Negara yang mempunyai privilege untuk hidup lebih baik dan mendapatkan pendidikan yang berkualitas (UUD 1945) dan kebijakan publik yang lahir akan semakin mementingkan pembangunan manusia, sehingga terwujudnya masyarakat adil dan makmur. Untuk itu peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan melalui pelaksanaan pelatihan terhadap para guru sebagai pelaku pembelajaran di kelas guna mendapatkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan yang diamanatkan UUD 1945.

2.1. Pendidikan dan Pelatihan (*coaching*)

Sumber daya manusia merupakan unsur, aset, dan investasi dalam menentukan keberhasilan dalam suatu kegiatan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus diatur dan dikendalikan serta dikembangkan secara efektif guna mewujudkan pekerjaan yang terarah. Salah satu upaya mengembangkan potensi sumber daya manusia adalah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Flippo (1994) berpendapat bahwa berbagai kekurangan atau keterbatasan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian seorang pegawai guna menyelesaikan pekerjaannya, dapat diminimalisasi melalui proses pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2001, h. 77).

2.1.1. Pengertian Pendidikan

Flippo (1994) menyebutkan bahwa, "*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our environment*" (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh) (Hasibuan, 2001, h. 76-77). Sementara Mangkuprawira (2009) berpendapat bahwa, "Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang" (h. 149).

2.1.2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kompetensi, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan dirancang untuk memperbaiki kinerja (performansi) tugas yang dihadapi atau dikerjakan. Tujuannya adalah mengintroduksi tingkah laku baru maupun mengubah tingkah laku yang sekarang, sehingga menghasilkan tingkah laku tertentu yang lebih baik atau yang relevan dengan fungsi dan tugasnya sekarang. Konsep pelatihan menurut Franco (1991), menyatakan bahwa:

“To train to inform by instruction discipline or drill; to teach so as to make fit, qualified or proficient. Training is the short-term, specific, and keyed to a set of identified and measurable skills, knowledge, orientations, experiences and perspectives, linked to particular job, task, project or organizational need”.

“Pelatihan berperan untuk menyampaikan melalui instruksi, disiplin atau latihan; melatih agar supaya menjadi layak, berkualitas atau cakap. Training berjangka pendek, specific, dan disesuaikan terhadap keterampilan khusus dan terukur, pengetahuan, orientasi, pengalaman dan perspektif dikaitkan pada bagian dari jabatan, tugas, proyek atau kebutuhan organisasi” (Franco, 1991, h. 22).

Pendidikan dan pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa lalu. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2008) bahwa, “Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan” (h. 280). Flippo (1994) dikutip oleh Hasibuan mengatakan, *“Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job”*, “Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan

pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu” (Hasibuan, 2001, h. 76-77). Sementara Nawawi (2008) mengatakan bahwa, “Pelatihan sebagai program program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi” (h. 208). Dengan kata lain, pendapat Nawawi mengisyaratkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk melengkapi kemampuan atau keterampilan pegawai dalam rangka memperbaiki pelaksanaan pekerjaan.

Jadi, pelatihan dapat diartikan sebagai berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (guru) pada pekerjaannya secara langsung atau hal hal yang berkaitan dengan pekerjaannya tersebut. Untuk menjadi efektif, pelatihan seharusnya melibatkan pengalaman belajar yang merupakan aktivitas organisasi yang terencana dan dirancang sesuai dengan kebutuhan. Secara ideal pelatihan seharusnya dirancang untuk mempertemukan tujuan yang hendak dicapai dari suatu organisasi dengan tujuan dari individu peserta diklat.

2.1.3. Prinsip prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Guna mencapai apa yang menjadi tujuan dari program pendidikan dan pelatihan, hendaknya program tersebut harus didasarkan pada prinsip prinsip seperti diungkapkan Sedarmayanti (2008), yaitu:

a) *Individual differences* (perbedaan individu)

Merencanakan pendidikan dan pelatihan hendaknya memerhatikan perbedaan perbedaan individu yang meliputi tingkat pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan minat pegawai.

b) *Relation to job analysis* (berhubungan dengan analisis jabatan)

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai harus berdasarkan pada analisis jabatan karena dalam analisis jabatan telah ditentukan berbagai persyaratan untuk memangku suatu jabatan tertentu. Perlu pertimbangan apakah suatu jabatan memerlukan personil yang harus mengikuti suatu pelatihan terlebih dahulu atau tidak.

c) *Motivation* (motivasi)

Diperlukan motivasi atau dorongan kepada peserta pelatihan agar mereka bersungguh-sungguh dalam mengikuti program pelatihan.

Dalam hal ini berbagai cara tentu dapat ditempuh seperti promosi, kenaikan pangkat/golongan, dan surat penghargaan.

d) *Active participation* (partisipasi aktif)

Para peserta hendaknya berpartisipasi aktif dalam program pelatihan, sehingga mampu menyerap seluruh ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama proses pendidikan dan pelatihan

e) *Selection of trainees* (seleksi peserta pelatihan)

Tujuan menseleksi peserta agar diperoleh kesesuaian antara program pelatihan dengan kualifikasi peserta, diharapkan program pelatihan dapat berjalan sesuai harapan.

f) *Selection of trainer* (seleksi pelatih)

Salah satu aspek penentu keberhasilan suatu program pelatihan adalah pelatih itu sendiri. Oleh sebab itu, hendaknya para pelatih/instruktur haruslah orang-orang yang memiliki kompetensi memadai dan sesuai dengan program pelatihan.

g) *Trainer training* (pelatihan pelatih)

Sebelum pelatih memberikan pelatihan, mereka tentu harus dilatih terlebih dahulu. Latihan untuk para pelatih dapat mencakup:

- Metode pelatihan yang akan dipergunakan;
- Materi yang akan diberikan;
- Sistem penilaian.

h) *Training methods* (metode pelatihan)

Metode yang digunakan untuk setiap program pelatihan tentu berbeda tergantung pada:

- Ruang lingkup pelatihan;
- Tujuan setiap materi yang diberikan;
- Sifat pelatih (widyaiswara);
- Kemampuan dan kecakapan pelatih;
- Pengalaman para pelatih;

i) *Principles of learning* (prinsip belajar)

Para pelatih hendaknya dapat memberikan gambaran bagaimana prinsip belajar yang baik. Belajar yang baik dimulai dari materi yang

mudah kemudian meningkat ke materi yang lebih sukar, atau mulai dari materi yang sudah diketahui kemudian meningkat ke materi yang belum diketahui (h. 172).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2008), beberapa prinsip dasar penting yang harus diperhatikan agar hasil pelatihan betul betul sesuai dengan yang diharapkan, yaitu:

a. Relevansi.

Secara umum, relevansi pendidikan dan pelatihan dapat diartikan kesesuaian atau keserasian dengan tuntutan kehidupan. Artinya, pendidikan dan pelatihan dipandang relevan bila hasil yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan tersebut berguna atau fungsional bagi kehidupan (relevan dengan kehidupan peserta pelatihan, relevan dengan kehidupan sekarang dan masa datang, dan yang terpenting relevan dengan dunia pekerjaan).

b. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dalam suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan pencapaian sejumlah target yang telah direncanakan. Sedangkan efisiensi suatu usaha pada dasarnya merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan usaha yang telah dikeluarkan (*input*). Walaupun dalam dunia pelatihan terkadang kita kesulitan untuk mengukur tingkat efisiensi, namun paling tidak perlu diperhatikan efisiensi dari sisi waktu, tenaga, peralatan, dan lain sebagainya yang tentunya menghasilkan efisiensi biaya.

c. Kesenambungan

Adalah saling berhubungan atau terjalinnya antara berbagai tingkat dan jenis program pelatihan. Kesenambungan antara berbagai bidang studi perlu diperhatikan, karena bahan yang diajarkan terkadang memiliki hubungan satu dengan lainnya. Oleh sebab itu, urutan dalam penyajian berbagai bidang studi dalam pelatihan hendaknya diusahakan sedemikian rupa agar hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik (h. 111).

Berdasarkan uraian di atas dapat terlihat adanya tuntutan untuk persiapan yang matang dari semua komponen agar rancangan perencanaan yang telah dipersiapkan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

2.1.4. Mutu Layanan Pendidikan.

Mutu memiliki peran yang sangat menentukan dalam hubungan antara pemberi layanan dan penerima (pelanggan). Dalam bidang pendidikan mutu dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan pelanggan terhadap jasa atau pelayanan yang diterima siswa dan orangtua siswa. Dengan melihat betapa pentingnya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu, maka setiap lembaga, organisasi, perusahaan, dan institusi pendidikan dituntut untuk mengupayakan tercapainya pelayanan mutu secara maksimal kepada para pelanggannya. Di bidang pendidikan mutu dan keberhasilan ditentukan oleh beberapa hal antara lain sarana dan prasarana sekolah, seperti ketersediaan alat peraga/bantu di kelas dan di laboratorium, buku penunjang di perpustakaan, ketersediaan media informasi, metode yang digunakan oleh guru serta kualitas guru itu sendiri (Arikunto, 2008, h. 10-11).

Mutu adalah kadar ketangguhan lembaga pendidikan untuk menghasilkan tamatan sesuai dengan harapan. Kadar ketangguhan itu ditentukan oleh (i) mutu sarana dan prasarana yang harus memenuhi kriteria penunjang upaya pendidikan, seperti gedung, buku pelajaran, alat peraga, perpustakaan, laboratorium, computer dan alat interaksi modern harus tersedia dan dapat diandalkan, (ii) mutu proses pembelajaran yang ditentukan untuk 3 hal, yaitu kurikulum, metode mengajar dan belajar, dan guru yang memanfaatkan kurikulum dan metode dalam berinteraksi dengan peserta didik, dan (iii) mutu tenaga pendidikan dan keguruan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua komponen yang terkait memberikan hasil maksimal apabila semua komponen itu dimiliki oleh seorang guru yaitu guru memiliki empat kompetensi yaitu pedagogik, personal, profesional, dan sosial (UU No 14 Tahun 2005). Terkait dengan profesionalitas guru, PP No 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat 1-3 menjelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah tingkat

pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, bahwa 2 kriteria utama ini mutlak menjadi syarat sebagai guru berkualitas, yaitu (1) memenuhi kualifikasi akademik pendidikan formal minimum diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) (2) memenuhi standar kompetensi sebagai agen pembelajaran. Di dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dan untuk melaksanakan tugas tugasnya dengan baik guru memerlukan kemampuan. Bagaimana seorang guru dapat melaksanakan tugas tugasnya dengan baik, ada beberapa hal yang harus dimiliki, yaitu kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar (Rusmini, 2003; Zahera, 1997).

Secara implisit Arikunto (2008) menjelaskan tentang beberapa kriteria guru mengajar baik, yaitu:

- a) Guru melakukan persiapan mengajar dengan membuat RPP.
- b) Memberikan materi sesuai KTSP.
- c) Menentukan teknik dan metode mengajar yang tepat dan bervariasi.
- d) Menyediakan alat peraga sesuai dengan tema pengajaran.
- e) Memberikan pengayaan materi (h. 44-46).

2.1.5. Tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tentu melalui berbagai tahapan agar program tersebut dapat berjalan dengan baik. Tahapan tahapan ini menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan, sehingga program pelatihan mampu menghasilkan perubahan perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta pelatihan. Karena itu, Dessler (2008) berpendapat bahwa terdapat lima langkah proses pelatihan dan pengembangan:

- a. Analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi;
- b. Merencanakan instruksi, untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan;
- c. Validasi, dimana orang-orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa peserta yang dapat mewakilinya;
- d. Menerapkan program, yaitu melatih karyawan/guru yang ditargetkan;
- e. Evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program pelatihan (h. 281).

Sementara itu, Sedarmayanti (2008) mengatakan pelatihan harus mengikuti langkah tertentu dan sistematis. Adapun langkah pengorganisasian program pelatihan antara lain;

- a. Melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek objek yang ingin dikembangkan;
- b. Menentukan materi;
- c. Menentukan metode pelatihan;
- d. Memilih pelatih sesuai kebutuhan;
- e. Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan;
- f. Memilih peserta;
- g. Melaksanakan program, dan;
- h. Melakukan evaluasi program pelatihan (h. 173).

Berdasarkan yang telah diungkapkan oleh Dessler dan Sedarmayanti mengenai tahapan tahapan dalam program pelatihan, pada prinsipnya dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Tahap Perencanaan, yaitu analisis kebutuhan program pelatihan. Pada tahapan ini diharapkan menghasilkan berbagai informasi tentang pengetahuan/keterampilan yang dibutuhkan pegawai dan organisasi. Di

samping itu, tahapan ini juga akan menghasilkan ketepatan seleksi peserta untuk mengikuti program pelatihan yang sesuai.

- b. Tahap Pelaksanaan, yaitu melihat kesesuaian antara rencana dengan pelaksanaan program pelatihan. Diantaranya, menyangkut kesesuaian materi, metode, dan ketepatan pemilihan tenaga pengajar/instruktur.
- c. Tahap Evaluasi, dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan program pelatihan. Apakah terjadi perubahan sikap/perilaku, pengetahuan, dan keterampilan peserta pelatihan, sehingga program pelatihan memiliki makna bagi peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, pelaksanaan evaluasi harus mengacu pada kondisi kerja.

2.1.6. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Adi (2007) mengatakan bahwa konsep 'kebutuhan' menjadi salah satu unsur penting dalam sebuah perencanaan. Secara teoritis, suatu *human service organization* haruslah memerhatikan usulan dari komunitas sasaran agar dapat memberikan layanan yang tepat dan dibutuhkan (h. 70). Tetapi, masalah dapat terjadi bila usulan yang diberikan masyarakat ternyata bukan 'kebutuhan' (*needs*) tetapi 'keinginan' (*wants*) mereka. Goodin (1990) melihat bahwa kebutuhan tidak selalu bersifat absolut. Adi berpandangan bahwa kebutuhan mempunyai dua komponen yang perlu diperhatikan, karena kedua komponen ini mempunyai pengaruh dalam pendefinisian kebutuhan, yaitu: 1) prioritas dan 2) kerelatifan (Adi, 2008, h. 325).

Dalam kaitan dengan prioritas, pihak yang memiliki otoritas (*authority*) seringkali harus mengarahkan bila terjadi konflik antara memuaskan 'keinginan' masyarakat dan memenuhi 'kebutuhan' masyarakat. Bila terjadi hal ini, maka team perencana harus sedapat mungkin berusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan bukannya keinginan masyarakat. Selain itu Goodin (1990) juga melihat kebutuhan dari tipologi yang lain, yaitu:

1. Kebutuhan Normatif (*normative need*), yaitu kebutuhan yang didefinisikan oleh sekelompok orang yang memiliki otoritas dan disesuaikan dengan standar ataupun norma yang ada.

2. *Perceived need* atau *felt need*, yaitu kebutuhan yang dipersepsikan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang dipikirkan harus mereka dapatkan ataupun kebutuhan yang dirasakan oleh komunitas sasaran.
3. *Expressed Need*, merupakan kebutuhan yang diungkapkan oleh komunitas sasaran dan mencari berbagai layanan (*services*) untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
4. *Relative Need*, sedangkan Ife (2002) menyebutnya dengan istilah *Comparative need*.

Pengertian kebutuhan relatif ini pada dasarnya menekankan bahwa kebutuhan itu tidak berawal dari asumsi sudah adanya standar yang diinginkan terhadap layanan tertentu. Akan tetapi kebutuhan relatif lebih terfokus pada kesenjangan antara jenis layanan yang diberikan pada satu komunitas dengan komunitas di area yang berbeda (Adi, 2008, h. 329).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dalam masyarakat bukan hanya berawal dari satu cara pandang saja akan tetapi dapat berbagai cara pandang yang dapat saling melengkapi dan membantu untuk memahami kebutuhan masyarakat.

Menurut Notoatmodjo (2009), tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi (h. 19). Sedangkan menurut Mangkunegara (2008), “Apabila memang terjadi kekurangan-kemampuan personil dalam melaksanakan tugasnya, selanjutnya bagaimana kita harus memprogramkan pelatihan agar kesenjangan (*descripancy*) tersebut teratasi, perlu dilakukan suatu analisis yaitu *job and task analysis* (h. 83). *Job and task analysis* adalah suatu analisis untuk mendapatkan data materi pekerjaan beserta data pendukung yang diperlukan sebagai dasar penyusunan program pelatihan dan perangkatnya agar pelatihan yang dilaksanakan benar benar memenuhi kebutuhan pelaksanaan tugas (*job needs*)”, (Mangkunegara, 2008, h. 83).

Tujuan pemenuhan kebutuhan mengandung arti menyediakan pelayanan pelayanan sosial yang diperlukan, baik dikarenakan adanya masalah maupun tidak

ada masalah, dalam arti bersifat pencegahan (mencegah terjadinya masalah, mencegah tidak terulang atau timbul lagi masalah, atau mencegah meluasnya masalah) atau pengembangan (meningkatkan kualitas suatu kondisi agar lebih baik dari keadaan sebelumnya). Keputusan keputusan kebijakan yang dibuat oleh para politisi seringkali didasari oleh informasi dan alternatif alternatif yang diajukan oleh staf perencanaan (Suharto, 2005, h. 67).

2.1.7. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Ada beragam metode yang dapat digunakan dalam pelatihan. Menurut Dessler (2008), “Salah satu metode yang paling populer adalah *on the job training (OJT)*, yaitu proses pelatihan yang meminta seseorang untuk memelajari suatu pekerjaan dan langsung mengerjakannya (h. 285).

Masih merujuk pada sumber yang sama, jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah metode *coaching* (membimbing) atau *understudy* (sambil belajar). Dalam hal ini, seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih, ditugaskan untuk melatih karyawan. Teknik OJT yang lain yaitu *rotasi pekerjaan*, dimana seorang karyawan pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain secara sistematis. Selain itu, *tugas khusus* juga mampu memberikan pengalaman langsung kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan permasalahan nyata. Sedarmayanti (2008) membagi metode pelatihan dan pengembangan berdasarkan pelaksanaannya, yaitu:

a. *The practical (on the job)*

Metode pelatihan praktis yang dilaksanakan dengan melakukan kerja praktek sesuai dengan jabatan/pekerjaan dan alat yang digunakan sebenarnya (ditempat kerja sebenarnya), dan sasarannya adalah peningkatan keterampilan karyawan. Beberapa teknik yang dapat dilakukan adalah *job rotation*, *committee assignment*, dan *on the job coaching*.

b. *Simulation*

Metode pelatihan yang dilaksanakan menggunakan alat tiruan atau dalam situasi dan kondisi yang dibuat sama dengan sebenarnya, sasarannya adalah pengembangan konsepsi dan keterampilan.

Teknik yang dapat dilakukan yaitu: *case method, role playing, bussiness game, in basket method.*

c. *Information presentation*

Metode pelatihan dilakukan dengan cara memberi ceramah, dengan sasaran mengembangkan sikap karyawan. Teknik yang dapat digunakan yaitu: *lecture, conference method, programmed instruction, transactional analysis* (h. 180).

Selanjutnya Sedarmayanti (2008) secara lebih rinci mengklasifikasikan metode pelatihan sebagai berikut:

- a. *On the job* (pelatihan di tempat kerja), yaitu meliputi:
 - *Rotation of assignment/job rotation/planned progression* (pertukaran pekerjaan)
 - *Coaching and counseling* (bimbingan dan penyuluhan)
 - *Demonstration and example* (demonstrasi dan pemberian contoh/unjuk kerja)
 - *Evaluation system* (sistem evaluasi)
 - *Temporary assignment* (penugasan sementara)
 - *Job instruction* (instruksi pekerjaan)
 - *Task force* (proyek khusus)
- b. *Off the job* (pelatihan di luar tempat kerja yang sebenarnya) terdiri dari:
 - 1) *Simulation* (simulasi)
 - *Case study* (studi kasus)
 - *Role playing* (bermain peran)
 - *Business game* (permainan peran dalam bisnis)
 - *Vestibule training* (pelatihan beranda)
 - *Laboratory training* (pelatihan laboratorium)
 - *Behaviour modelling* (peniruan perilaku)
 - *Exercise* (latihan)
 - *Brainstorming* (curah pendapat)
 - 2) *Information presentation* (presentasi informasi)
 - *Lecture* (kuliah)

- *Conference* (seminar)
- *Video presentation* (presentasi video)
- *Programmed instruction* (instruksi terprogram)
- *Supervised reading and research* (tugas baca dan riset yang diawasi) (h. 180).

2.2. Program, Evaluasi, dan efektivitas

2.2.1. Definisi Program

Secara umum pengertian program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan maka program merupakan sebuah sistem, yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan bukan hanya satu kali tetapi berkesinambungan (Arikunto, 2008, h. 4). Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran/kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah (*UU No.25 Tahun 2004 dan PP No.39 Tahun 2006*). Program merupakan sistem. Sedangkan sistem adalah satu kesatuan dari beberapa bagian atau komponen program yang saling kait-mengait dan bekerja sama satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam sistem (Arikunto, 2008, h. 9). Dengan begitu, program terdiri dari komponen-komponen yang saling berkaitan dan saling menunjang dalam rangka mencapai suatu tujuan. Komponen program adalah bagian-bagian atau unsur-unsur yang membangun sebuah program yang saling terkait dan merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan program “komponen program adalah bagian-bagian (unsur/faktor) yang menunjukkan napas penting dari keterlaksanaan program”. Banyaknya komponen untuk masing-masing program tidak sama, sangat tergantung dari tingkat kompleksitas program yang bersangkutan. Karena suatu program merupakan sebuah sistem maka komponen-komponen program tersebut dapat dipandang sebagai bagian sistem, yaitu subsistem.

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik personil, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi

dari beberapa/semua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa (*ketentuan umum PP No.39 Tahun 2006*).

2.2.2. Definisi Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program adalah upaya mencapai suatu tujuan dengan sasaran dan waktu tertentu. Karakteristik kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai berikut: 1) Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu pemecahan masalah publik (*public problem solving*), 2) Adanya tindakan tertentu yang dilakukan, 3) Fungsi pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Wahab, 2005, h. 6).

Keberhasilan pelaksanaan suatu program ditentukan oleh hubungan 3 (tiga) unsur, yaitu: jenis program, penerima program, dan organisasi pelaksana program. Kelayakan suatu kebijakan dapat dilihat dari adanya kesesuaian antara 3 unsur, yaitu: jenis kebijakan, penerima kebijakan, dan organisasi pelaksana kegiatan. Keberhasilan pelaksanaan suatu program/kegiatan dilihat dari sisi *output* dan *outcomes*. Keluaran (*output*) adalah keluaran dari sebuah sistem kebijakan dapat berupa peraturan, kebijakan, barang dan jasa/pelayanan publik. Manfaat/hasil (*outcomes*) adalah hasil suatu kebijakan dalam waktu tertentu sebagai akibat diimplementasikan suatu kebijakan/program (Subarsono, 2005, h. 61).

Menurut Dunn (1999) keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dipengaruhi oleh 2 (dua) variabel utama, yaitu:

a. Jenis/isi kebijakan

Dalam hal ini Wahab (2005) menjelaskan bahwa karakteristik kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai berikut: 1). Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu pemecahan masalah public; 2). Adanya tindakan tertentu yang dilakukan (konsistensi aturan); 3) Fungsi pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik (h. 6).

Sementara Dunn (1999) mengatakan bahwa variabel isi kebijakan mencakup 6 (enam) point yaitu:

1. Sejauhmana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan.

2. Jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran.
3. Sejauhmana perubahan diinginkan dari sebuah kebijakan.
4. Apakah letak sebuah program sudah tepat.
5. Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci.
6. Apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai (h. 6-7).

b. Lingkungan Implementasi

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh 1 (satu) atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik personil, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa/semua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa (*ketentuan umum PP No.39 Tahun 2006*).

Organisasi pelaksana suatu kebijakan harus mampu merumuskan yang menjadi ekspresi kebutuhan calon penerima kebijakan/kelompok sasaran (*target group*) agar penerima kebijakan merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab. Setiap jenis kebijakan memerlukan persyaratan teknis yang berbeda-beda sesuai dengan sifat kebijakan. Organisasi pelaksana harus memiliki kompetensi untuk menangani suatu jenis kebijakan tertentu supaya dapat berhasil dengan baik. Hasil/manfaat (*outcome*) dari suatu kebijakan harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat penerima kebijakan supaya kebijakan tersebut terasa manfaatnya (Wahab, 2005, h. 78-79).

Menurut Wahab (2005) ada beberapa persyaratan agar implementasi kebijakan Negara berjalan sempurna, yaitu:

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan/kendala serius;
- 2) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber daya cukup memadai;
- 3) Perpaduan sumber sumber yang diperlukan benar benar tersedia;
- 4) Implementasi didasarkan atas hubungan kausalitas yang handal;

- 5) Hubungan kausalitas harus bersifat langsung dan sedikit mata rantai;
- 6) Hubungan ketergantungan harus kecil;
- 7) Pemahaman mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan;
- 8) Perincian dan penempatan tugas secara sistematis;
- 9) Komunikasi dan koordinasi sempurna;
- 10) Kekuasaan pihak-pihak berwenang dapat menuntut dan mendapat kepatuhan sempurna (h. 71-78).

Terkait hal ini, Arikunto (2008) menjelaskan faktor-faktor penentu keberhasilan program pembelajaran (diklat), yaitu: (1) siswa/peserta, (2) guru/widyaiswara, (3) materi, (4) sarana prasarana, (5) pengelolaan, dan (6) lingkungan. Apabila salah satu saja dari enam faktor tersebut kinerjanya kurang baik, pasti keberhasilan program pembelajaran tidak maksimal. Kegagalan dari program pembelajaran tidak dapat dibebankan pada hanya satu atau dua faktor saja, tetapi harus diteliti komponen atau faktor mana yang kinerjanya kurang baik. Komponen tersebut selanjutnya dapat dirinci lagi menjadi subkomponen yang kemudian dirinci lagi menjadi indikator-indikator (h. 10-11).

2.2.3. Definisi Evaluasi

Secara harfiah, evaluasi dapat dipahami sebagai penilaian terhadap suatu objek dan atau pencapaian dari suatu kegiatan tertentu. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai sebuah proses yang sistematis dalam menentukan nilai dari suatu kegiatan, kebijakan atau program. *“An evaluation is the process of systematically determining the value or significance of a development activity, policy or program”* (World Bank, 2004, h. 1-5).

Tujuan dari pelaksanaan evaluasi dikemukakan World Bank (2004):

“The aim is to determine the relevance and fulfillment of objectives, developmental efficiency, effectiveness, impact and sustainability. An evaluation should provide information that is credible and useful, enabling the incorporation of lessons learned into the decision-making process of both recipients and donors”.

“Tujuannya adalah untuk menentukan relevansi dan pemenuhan tujuan, efisiensi pengembangan, efektivitas, dampak dan keberlanjutan. Suatu

evaluasi harus memberikan informasi yang kredibel dan berguna, memungkinkan penggabungan pelajaran ke dalam proses pengambilan keputusan dari kedua penerima dan donor” (h. 1-5).

Dengan pengertian bahwa evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada kesenjangan (*gap*) diantara keduanya, serta bagaimana manfaat (*outcomes*) yang telah dikerjakan itu dibandingkan dengan harapan harapan yang ingin diperoleh.

Evaluasi berasal dari kata *evaluation* (Inggris). Kata tersebut diserap ke dalam perbendaharaan istilah Bahasa Indonesia dengan tujuan mempertahankan kata aslinya dengan sedikit penyesuaian lafal Indonesia menjadi “evaluasi/penilaian”. Pengertian “penilaian” mengacu pada kegiatan membandingkan sesuatu hal dengan satuan ukuran tertentu, sehingga sifatnya menjadi kuantitatif (Arikunto, 2008, h. 1). Evaluasi mempunyai pengertian suatu proses pengukuran dan penilaian hasil (*outcomes*) suatu kegiatan atau program yang telah dilaksanakan, dengan menggunakan kriteria tertentu, untuk menghasilkan rekomendasi bagi pelaksanaan kegiatan selanjutnya atau pelaksanaan kegiatan lain yang sejenis. Indikator *input*, *proses*, *output*, *outcomes*, *benefits* dan *impacts* merupakan kriteria yang biasa digunakan dalam metode evaluasi pelatihan (*training*). Anderson (1975) memandang evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan (Suchman, 1967, h. 48). Sementara *ketentuan umum PP No.39 Tahun 2006* mendefinisikan evaluasi sebagai rangkaian kegiatan membandingkan antara realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar.

Dari uraian tentang pengertian evaluasi di atas dapat dipahami bahwa Evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan memberi nilai secara obyektif terhadap hasil kebijakan yang telah ditetapkan (rencana, kebijakan, program, kegiatan /proyek) sehingga hasil evaluasi dapat dijadikan masukan (*input*), bahan koreksi serta umpan balik bagi perbaikan kebijakan/kegiatan untuk proses selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besaran dari hasil

evaluasi ada dua, yakni (1) Informasi tentang proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai yang sering disebut dengan efisiensi dan atau evaluasi formatif (*formatif evaluation*). Efisiensi lebih menekankan pada proses (penelusuran terhadap tahapan kegiatan, substansi yang harus dilaksanakan dan kondisi pelaksanaannya). (2) Informasi yang berkenaan dengan hasil yang telah dicapai dan atau disebut pula dengan efektivitas, evaluasi sumatif (*summative evaluation*) lebih menekankan pada hasil kegiatan (target) yang hendak dicapai. Informasi yang perlu disediakan sebagai patokan dalam evaluasi hasil (*effectiveness*) adalah perbandingan tujuan (sasaran) yang hendak dicapai. Namun demikian baik itu evaluator dalam ataupun evaluator luar dalam melaksanakan evaluasi harus mengacu pada petunjuk prinsip prinsip yang terarah.

2.2.4. Evaluasi Program

Evaluasi program identik dengan kegiatan penafsiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (Dunn, 1999, h. 6-9). Definisi yang terkenal untuk evaluasi program dikemukakan oleh Ralph Tyler (1950) dalam Arikunto yang mengatakan bahwa evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah dapat terealisasi (Arikunto, 2008, h. 5). Evaluasi program juga mengandung pengertian adanya intervensi terhadap suatu pembangunan "*Evaluation of a set of development interventions, marshaled to attain specific global, regional, country, or sector development objectives* (World Bank, 2004, h. 1-22). Sementara Hawe (1990) mendefinisikan evaluasi program sebagai proses efektifitas program atau menentukan nilai atau keberhasilan pencapaian program termasuk pengaruh yang tidak diharapkan (h. 205).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Evaluasi program merupakan penelitian evaluative yang umumnya dimaksudkan untuk mengetahui akhir dari sebuah program kebijakan, yaitu mengetahui hasil akhir dari adanya kebijakan dalam rangka menentukan rekomendasi atas kebijakan yang lalu, yang pada tujuan akhirnya adalah untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

Dalam pelaksanaan evaluasi dikenal adanya 2 (dua) istilah yaitu: evaluator dalam (*internal evaluator*), yaitu petugas evaluasi yang orangnya terlibat dalam kegiatan program yang dievaluasi, baik langsung maupun tidak langsung. Karena

berasal dari dalam, biasanya (memang diharapkan demikian) orang tersebut sudah memahami seluk beluk program sehingga arah evaluasinya tidak akan keliru. Evaluator luar (*external evaluator*), yaitu petugas evaluasi program, dan orang tersebut terlibat langsung maupun tidak langsung dengan program yang dievaluasi. Dengan melakukan evaluasi terhadap sebuah program dapat diketahui seberapa besar tingkat efektivitas suatu kebijakan/program dalam mewujudkan tujuan dan sasaran seperti pernyataan berikut: *“Ultimately, if the policy and the intervention are carried out effectively and the theory is correct, then the overall outcomes should be attained”* (World Bank, 2004, h. 4-10).

2.2.5. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Langkah akhir dari program pelatihan tentu adalah evaluasi. Menilai hasil pendidikan dan latihan mutlak dilakukan untuk mengetahui apakah program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan efektif atau tidak, berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak. Bagian terpenting dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah terjadi perubahan pada sikap peserta dan apakah program pelatihan menyebabkan bertambahnya keuntungan bagi organisasi. Menurut Umar (2008), untuk mengevaluasi pelatihan menyarankan hal hal sebagai berikut:

- a. Tingkat reaksi peserta, yaitu untuk melihat reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih, dan lainnya;
- b. Tingkat belajar, yaitu melihat perubahan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap;
- c. Tingkat tingkah laku kerja, yaitu untuk melihat perubahan pada tingkah laku kerja;
- d. Tingkat organisasi, yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi; dan
- e. Nilai akhir, yaitu bermanfaat tidak hanya untuk organisasi, tetapi juga untuk individu (h. 14).

Evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada umumnya dilakukan dalam setiap penyelenggaraan Diklat, namun urgensi dan implikasinya belum begitu mendapat perhatian yang sungguh sungguh. Pada umumnya evaluasi Diklat dilaksanakan berdasarkan dua tujuan, yaitu:

1. Memerbaiki Program Diklat.

Alasan umum mengapa evaluasi dilaksanakan adalah untuk menentukan efektifitas program Diklat sehingga desain dan pelaksanaan program Diklat masa mendatang dapat diperbaiki.

2. Mengukur Nilai/Manfaat Diklat.

Evaluasi ini dilakukan untuk melihat manfaat Diklat bagi peserta Diklat dan organisasi/instansi tempat peserta bertugas. Bentuk evaluasi ini dilaksanakan melalui pemantauan pelaksanaan tugas lulusan/alumni Diklat dan menilai keuntungan financial atau satuan lain yang dapat digunakan untuk menilai manfaat bagi organisasi.

Namun, meskipun evaluasi memiliki tujuan atau kegunaan sebagaimana disebutkan di atas, secara umum dijumpai tiga perilaku yang berbeda dalam mensikapi arti pentingnya evaluasi pelaksanaan Diklat. Kelompok pertama, melihat bahwa karena sudah merupakan kegiatan rutin dari suatu lembaga Diklat, pelaksanaan Diklat dianggap sudah baik sehingga dengan demikian evaluasi pelaksanaan Diklat tidak sungguh sungguh diperlukan. Kelompok kedua, melihat bahwa pengembangan aparatur melalui pelaksanaan Diklat adalah sesuatu yang sangat penting. Kelompok ini beranggapan bahwa evaluasi diperlukan tetapi menyita waktu yang dibutuhkan bagi pelaksanaan Diklat. Di samping itu, evaluasi dipandang sebagai cara untuk mengkritik widyaiswara dan penyelenggara Diklat yang sebenarnya telah bekerja sungguh sungguh. Kelompok ketiga, melihat bahwa evaluasi sangat diperlukan dan dapat memperbaiki efektivitas Diklat. Kelompok ini melihat bahwa evaluasi pelaksanaan Diklat dapat menjastifikasikan Diklat yang berkualitas.

Sedangkan Notoatmodjo (2009) mengatakan pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut;
- b. Adanya kemajuan ilmu dan teknologi;

- c. Promosi dalam suatu organisasi menuntut keterampilan tertentu bagi pegawai yang dipromosikan;
- d. Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan terkait dengan efektivitas dan efisiensi kerja (h. 18).

Terkait dengan hal ini, Dessler (2008) mengatakan bahwa, “Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi untuk mendapatkan keuntungan darinya” (h. 281). Berdasarkan pendapat Dessler, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang diberikan harus benar benar sesuai dengan kebutuhan peserta Diklat dan organisasi. Dengan pengertian bahwa jika pelatihan diberikan tanpa memerhatikan kebutuhan dimaksud, pelatihan hanya merupakan hal sia sia dan sebuah pemborosan tanpa ada manfaat apapun bagi peserta dan organisasi. Terkait dengan pentingnya pembahasan ini melalui pelatihan dalam rangka menunjang peningkatan kinerja, dalam penelitian ini disampaikan tiga tujuan utama dari program pendidikan dan pelatihan, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk menutup dan mempersempit jarak antara kecakapan dan kemampuan peserta dengan kesempatan kerja;
- b. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai sasaran sasaran kerja yang telah ditetapkan;
- c. Pendidikan dan pelatihan membantu mereka dalam menghindarkan diri dari kebosanan agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Lebih ringkas lagi, pada dasarnya tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam menggapai hasil-hasil yang telah ditetapkan.

Sementara itu Mangkunegara (2008) menegaskan bahwa, “Tujuan pelatihan dan pengembangan harus didasarkan pada kebutuhan peserta dan tujuan organisasi. Metode pelatihan dan pengembangan yang digunakan harus didasarkan pada teori belajar dan metode belajar” (h. 71).

Evaluasi produk/manfaat (*outcome*) adalah evaluasi mengukur keberhasilan pencapaian tujuan, “*Evaluations of program outcome may assess whether the program is effectively attaining its goals*” (Rubin & Babbie, 2008, h.

315). Evaluasi ini merupakan catatan pencapaian hasil dan keputusan keputusan untuk perbaikan dan aktualisasi. Aktivitas evaluasi produk (*outcomes*) adalah mengukur dan menafsirkan hasil yang telah dicapai. Pengukuran dikembangkan dan diadministrasikan secara cermat dan teliti. Keakuratan analisis menjadi bahan penarikan kesimpulan dan pengajuan saran sesuai standar kelayakan. Evaluasi kinerja kebijakan/program merupakan rangkaian kegiatan membandingkan antara realisasi masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*) terhadap rencana dan standar. Evaluasi program dilakukan untuk mengkaji akibat akibat dari suatu kebijakan/mencari jawaban yang terjadi dari implementasi suatu kebijakan. Notoatmodjo (2009) mengatakan bahwa evaluasi dapat dibedakan berdasarkan atas kapan pengukuran dan evaluasi itu dilakukan. Oleh sebab itu, evaluasi dibedakan menjadi:

- (1) Evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilaksanakan selama program itu berjalan untuk memberikan informasi yang berguna kepada pemimpin program untuk perbaikan program. Evaluasi ini dilakukan dalam proses pelatihan yang sedang berlangsung, yang bertujuan untuk memperbaiki proses belajar mengajar, termasuk kurikulum, metode pengajaran, dan sebagainya.
- (2) Evaluasi sumatif (*summative evaluation*) dilakukan pada akhir proses pendidikan dan pelatihan atau proses belajar mengajar untuk memberi informasi kepada pihak berkepentingan tentang manfaat atau kegunaan dari suatu program. Evaluasi ini diperlukan untuk menentukan kedudukan para peserta pelatihan di dalam suatu jenjang atau tingkat tertentu, dan untuk memberikan keterangan dalam pengambilan keputusan tentang kenaikan tingkat dan lain sebagainya. Selain itu, evaluasi ini tentu untuk mengetahui *performance* lulusan, sampai dimana mereka dapat mengaplikasikan teori teori dan kemampuan mereka sehubungan dengan pekerjaan/tugas mereka (h. 61).

2.2.6. Definisi Efektivitas

Dikatakan oleh Rubin and Babbie (2008) bahwa, “*Program evaluation primarily in connection to assessing the effectiveness of programs in attaining their formal goals. Asking whether a program is achieving a successful outcome is perhaps the most significant evaluative question we might ask and probably the*

question that immediately comes to mind when we think about program evaluation”, “Evaluasi program terutama dalam kaitannya untuk menilai efektifitas program dalam mencapai tujuan. Menanyakan apakah suatu program mencapai hasil (*outcome*) yang sukses mungkin adalah pertanyaan evaluatif yang paling signifikan yang dapat kita ajukan dan mungkin pertanyaan yang segera terlintas dalam pikiran ketika kita berpikir tentang evaluasi program” (h. 315).

Suatu usaha dapat dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuan. Secara ideal dapat dinyatakan dengan ukuran ukuran yang agak pasti, misalnya usaha X 60% efektif dalam mencapai tujuan Y. Menurut Dunn (1994) efektivitas adalah suatu kriteria untuk menseleksi berbagai alternative untuk dijadikan rekomendasi didasarkan pertimbangan apakah alternative yang direkomendasikan tersebut memberikan hasil (akibat) yang maksimal lepas dari efisiensi (h. 14-15).

Menurut Subarsono (2005) beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas implementasi suatu kebijakan/program, yaitu:

- 1) Komunikasi, yaitu kejelasan isi pesan dan konsistensi informasi yang disampaikan. Tujuan dan sasaran program harus disampaikan kepada kelompok sasaran (*target group*) untuk meminimalisasikan distorsi/penyimpangan implementasi.
- 2) Sumber daya, yaitu untuk dapat mengimplementasikan kebijakan secara efektif dibutuhkan sumber daya yang cukup memadai meliputi: tenaga (SDM) dengan keahlian yang memadai, anggaran yang cukup, dan sarana prasarana pendukung yang memadai.
- 3) Komitmen (aspek disposisi), yaitu komitmen dan keinginan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.
- 4) Koordinasi (struktur birokrasi), yaitu prosedur pelaksanaan dan dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam organisasi harus diatasi dengan koordinasi yang baik (h. 90).

Suatu kebijakan publik yang telah dipancangkan atau diputuskan melalui mekanisme yang telah disusunnya, dan selanjutnya diimplementasikan di dalam aktivitas kehidupan masyarakat, sebagai program program kerja bagi pemerintahan yang ada untuk mengakomodasikan kepentingan kepentingan publik. Meskipun tindakan kebijakan dirancang untuk mencapai tujuannya, tidak

selalu tindakan tersebut dapat mewujudkan semua kehendak dari suatu kebijakan. Hal ini bisa terjadi, apabila disebabkan oleh lemahnya daya antisipasi para pembuat kebijakan maupun pendesain program dan proyek, terganggunya implementasi yang menjadikan tidak tercapainya tujuan kebijakan, dimungkinkan juga karena pengaruh dari kondisi lingkungan yang tidak teramalkan sebelumnya. Oleh karena itu, pemerintah selaku pembuat kebijakan bagaimanapun juga ingin agar tujuan kebijakan tercapai.

2.2.7. Dengan begitu kemanfaatan dari evaluasi kebijakan, program maupun proyek sangatlah diperlukan untuk menilai tingkat keberhasilan dan kebaikan dari kinerja suatu kebijakan, program maupun proyek dalam praktiknya di lapangan. Terhadap fenomena ini, kemudian timbul suatu pertanyaan yang mengemuka di masyarakat ataupun instansi instansi yang berkompeten adalah: kenapa perlu adanya evaluasi? Padahal jika suatu kebijakan, program maupun proyek kalau sudah mencukupi, berarti kewajiban untuk menjalankan program sudah selesai. Biasanya, dengan evaluasi, menurut para ahli kebijakan yang mengemukakan bahwa evaluasi sangatlah diperlukan, karena mekanisme ini bertujuan untuk kepentingan keberlanjutan suatu program di masa depan, dan mengukur kualitas kebijakan kebijakan maupun program program yang diimplementasikan mampukah dapat mencapai tujuan dan sasaran yang lebih baik, serta dapat menghindari dari kesalahan kesalahan yang timbul di lapangan maupun tidak dapat terulang lagi di masa yang akan datang. Dari uraian tersebut, kemudian memunculkan beberapa argumentasi yang berkenaan dengan perlunya dilakukan evaluasi terhadap kebijakan kebijakan maupun program program, a.l.: 1) Untuk mengetahui tingkat efektivitas suatu kebijakan atau program, yakni seberapa jauh suatu kebijakan atau program mencapai tujuannya; 2) Mengetahui apakah suatu kebijakan atau program berhasil atau gagal. Dengan melihat efektivitasnya, maka disimpulkan apakah suatu kebijakan atau program dapat berhasil atau gagal; 3) Memenuhi aspek akuntabilitas publik. Dengan melakukan penilaian kinerja suatu kebijakan maupun program, maka dapat dipahami sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada publik sebagai pemilik dana dan mengambil manfaat dari kebijakan dan program pemerintah; 4) Menunjukkan pada *stakeholders* manfaat suatu kebijakan maupun program. Apabila tidak

dilakukan evaluasi terhadap sebuah kebijakan maupun program, para *stakeholders* terutama kelompok sasaran tidak mengetahui secara pasti manfaat dari sebuah kebijakan atau program; 5) Agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pada akhirnya, evaluasi bermanfaat untuk memberikan masukan bagi proses pengambilan kebijakan selanjutnya supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sebaliknya, dari evaluasi diharapkan dapat ditetapkan kebijakan ataupun program yang lebih baik lagi (Subarsono, 2006, h. 123-124). Dari evaluasi, evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi, dan faktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan. Melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan para pelaku baik birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai standard dan prosedur yang ditetapkan. Melalui evaluasi dapat diketahui apakah *output* benar benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan atau ada kebocoran atau penyimpangan. Dan melalui evaluasi dapat diketahui akibat ekonomi kebijakan tersebut. Persepsi merupakan proses penginderaan/integrasi oleh individu terhadap stimulus yang diterima. Aktivitas terintegrasi dalam diri tiap individu di dalamnya terdapat proses pemahaman terhadap stimulus yang diterima/dirasakan oleh indera (perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, kerangka acuan dan aspek lainnya). Efektivitas kinerja sektor publik terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya ingin dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran (*output*) dengan tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif suatu organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005, h. 109). Sementara itu Mandahu mengatakan bahwa perbandingan efektivitas (2005) pelaksanaan program dibagi dalam 3 (tiga) kriteria, yaitu:

- 1) Efektivitas baik, apabila semua target dari tujuan program tercapai.
- 2) Efektivitas cukup baik, apabila sebagian target dari tujuan program tercapai.
- 3) Efektivitas kurang baik, apabila target dari tujuan program tidak dapat tercapai (h. 50).

Selain kriteria efektivitas yang dijadikan acuan dalam mengukur tingkat pencapaian hasil (*outcomes*), Mohamad Mahsun (2006) menjelaskan bahwa pengukuran yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan

(efektivitas) yaitu dengan membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan (h. 27).



BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena dalam penelitian membutuhkan pengukuran terhadap hasil (*outcomes*) dari pelaksanaan program BERMUTU.

Menurut Neuman (2006),

“Quantitative research stress objectivity and more ‘mechanical’ techniques. They use the principle of replication, adhere to standardized methodological procedures, measure with numbers, and then analyze the data with statistics, an area of applied mathematics”.

“Penelitian kuantitatif menekankan pada objektivitas dan lebih kepada teknik. Peneliti menggunakan prinsip replikasi, mematuhi prosedur standar metodologi, mengukur dengan angka, dan kemudian menganalisis data dengan statistik, kisaran wilayah penelitian adalah matematika terapan” (h. 153).

Sementara Herman, Morris and Gibbon (1987) mengatakan bahwa,

“Quantitative approaches have been most prevalent historically in evaluation studies, particularly in evaluation studies intended to measure program effects. Quantitative approaches are concerned primarily with measuring a finite number of pre-specify outcomes, with judging effects, with attributing cause by comparing the results of such measurements in various programs of interest, and with generalizing the results of the measurements and the results of any comparisons to the population as a whole”.

“Pendekatan kuantitatif umumnya dilakukan dalam penelitian evaluatif, khususnya dimaksudkan untuk mengukur hasil/dampak program. Pendekatan kuantitatif berfokus terutama dengan mengukur hasil berdasarkan tujuan yang sudah ditentukan, dengan menghubungkan penyebab dan membandingkan hasil pengukuran tersebut dalam

berbagai program, dan dengan generalisasi hasil pengukuran dan hasil perbandingan apapun dengan populasi secara keseluruhan” (h. 19).

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian evaluatif. Evaluatif disini adalah evaluasi terhadap program. Evaluasi terhadap suatu program sangat diperlukan untuk mengetahui manfaat program tersebut bagi masyarakat. Pada umumnya, penelitian evaluatif dimaksudkan untuk mengetahui akhir dari sebuah program kebijakan, yaitu mengetahui hasil akhir dari adanya kebijakan, dalam rangka menentukan rekomendasi atas kebijakan yang lain, yang pada tujuan akhirnya adalah untuk menentukan kebijakan selanjutnya. (Arikunto & Jabar, 2008).

Pietrzak, Ramler, Renner, Ford and Gilbert (1990) menyatakan evaluasi program merupakan jenis yang spesifik dari penelitian ilmu sosial terapan. Seperti penelitian lainnya, penelitian ini mengikuti standar tugas atau aktifitas penelitian. Aktifitas ini tersaji dalam semua jenis evaluasi, yang terdiri dari *input*, proses, dan *outcome* (h. 21). Definisi lain adalah menurut World Bank (2004) dalam hal ini istilah evaluasi pembangunan didefinisikan sebagai sebuah penilaian yang sistematis dan seobjektif mungkin dari perencanaan, pelaksanaan atau keseluruhan intervensi pembangunan. Evaluasi pembangunan memberikan informasi yang kredibel dan berguna, memungkinkan pihak yang terlibat belajar dari proses pengambilan keputusan, baik penerima dana maupun penyandang dana. Dalam evaluasi pembangunan, kita tentukan program, kebijakan atau proyek mana yang berkontribusi memerlukan perbaikan (h. 1-5). Sementara Hawe (1990) mendefinisikan evaluasi program sebagai proses efektivitas program atau menentukan nilai atau keberhasilan pencapaian program termasuk pengaruh yang tidak diharapkan (h. 205).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya evaluasi program merupakan penilaian terhadap suatu program dan mengetahui sejauhmana keberhasilan program tersebut. Untuk itu diperlukan evaluasi guna mengetahui manfaat program tersebut bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap pelaksanaan program tersebut.

3.3. Jenis Evaluasi

Jenis evaluasi dalam penelitian ini adalah evaluasi sumatif. Beberapa alasan dipilihnya evaluasi sumatif dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Evaluasi dilakukan terhadap program yang telah selesai dilaksanakan. “*Summative evaluation, which occurs at program/project/policy maturity to assess outcomes and impacts in order to make decisions about the program’s future implementation,*” (World Bank, 2004, h. 2-2).
- b) Program BERMUTU ini telah selesai dilaksanakan tetapi belum pernah dilakukan penelitian evaluative terhadap program ini.
- c) Penelitian ini berangkat dari terjadinya kesenjangan antara tujuan yang direncanakan sebagai target pencapaian hasil dengan rata-rata UN murni siswa SMP untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia.
- d) Untuk mengakses kualitas dan hasil (*outcome*) program secara keseluruhan sebagai bentuk pertanggungjawaban dari si pembuat keputusan.

Herman, Morris and Gibbon (1987) berpendapat bahwa, “Evaluasi sumatif yaitu evaluasi yang mencoba untuk mengakses kualitas dan dampak program secara keseluruhan untuk tujuan pertanggungjawaban dan pembuatan keputusan. Pada halaman yang sama, secara jelas juga dikatakan bahwa evaluasi sumatif disebut juga dengan evaluasi *outcome*”, “*summative evaluation also called outcome evaluation,*” (h. 17).

Tujuan evaluasi sumatif adalah mendokumentasikan implementasi program serta kesimpulan dalam periode tertentu. Ditujukan untuk membuat rekaman program sebagai suatu kegiatan yang sudah terselesaikan. Yang menjadi penting untuk digali pada evaluasi sumatif adalah dokumen mengenai hasil dan implementasi program yang ingin dievaluasi.

Menurut Patton (2002), “Sangat penting untuk mengetahui program efektif adalah dengan mengetahui pelaksanaannya secara lengkap” (h. 161). Lebih jauh Patton (2002) menjelaskan bahwa, “Satu cara penting mempelajari implementasi program adalah mendapatkan rincian, informasi deskriptif tentang apa yang sedang berjalan dari suatu program agar menjawab materi pertanyaan sebagai berikut:

- a) Apa yang dilakukan klien selama mengalami program ?

- b) Layanan apa saja yang diberikan kepada klien?
- c) Apa yang dilakukan oleh staf ?
- d) Apa saja yang terjadi dalam program?
- e) Bagaimana suatu program diorganisir ? (h. 161).

Berdasarkan penjelasan dari perspektif diatas, jelaslah bahwa dalam melakukan evaluasi *outcome* sangatlah perlu melihat dengan jelas implementasi program tersebut agar tujuan dilakukannya evaluasi *outcome*, yaitu memberikan rekomendasi terhadap program yang dievaluasi, dapat tercapai.

Sementara Feuerstein (1990) mengatakan “salah satu alasan dilakukan evaluasi adalah untuk melihat apakah sebuah program efektif atau tidak” (2-3). “*Seeing if effort was effective-what difference has the programme made*”?

Pietrzak, Ramler, Renner, Ford and Gilbert (1990) mengemukakan tujuan dilakukan evaluasi adalah sebagai berikut:

- a) Bila evaluasi dilakukan secara baik akan memberikan informasi yang penting bagi pengambil keputusan. Hasil dari evaluasi ini dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang dibutuhkan sebagai koreksi.
- b) Menganalisis efisiensi dan efektifitas sebuah program.
- c) Dalam proses evaluasi, dapat terjadi diskusi tentang ide dan teori tentang program yang ideal seperti apa.
- d) Dengan dilakukan evaluasi, akan mengurangi kritikan bahwa program kesejahteraan sosial hanya menghamburkan uang, dalam permasalahan ini diharapkan ditemukan solusi bukti empiris yang dapat mengukur secara pasti terhadap dampak dari sebuah program (h.10).

Dalam melakukan evaluasi terhadap suatu program harus berdasarkan pada 4 standar, yaitu:

- a) *Utility*, yaitu standar kegunaan, evaluasi yang dilakukan harus memberikan informasi yang bermanfaat bagi mereka yang menggunakannya.

- b) *Feasibility*, yaitu standar kelayakan, evaluasi yang dilakukan harus mempertimbangkan aspek realistis, bijaksana, diplomatis dan hemat dalam biaya.
- c) *Propriety*, yaitu standar kebenaran, evaluasi yang dilakukan harus mempertimbangkan prinsip legal, etis dan adil bagi pihak-pihak yang terlibat dalam evaluasi. Dan hasil dari evaluasi mempunyai pengaruh yang baik bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.
- d) *Accuracy*, evaluasi harus bisa memberikan informasi teknis yang cukup tentang gambaran program yang dievaluasi (Patton, 2002, h. 17).

Patton (2002) juga menjelaskan bahwa, “Ketika *outcome* dievaluasi, kita perlu mengetahui implementasi secara mendalam dari program tersebut, sehingga hasilnya dapat memberikan masukan secara langsung terhadap program khususnya pembuat keputusan (*decision makers*) (h. 161). Sementara Pietrzak, Ramler, Renner, Ford and Gilbert (1990) berpendapat bahwa dalam melakukan evaluasi *outcome* ada beberapa hal yang dipertanyakan terkait program, antara lain:

- a) Apa yang klien pelajari dari program?
- b) Apakah sebuah program memiliki dampak yang diinginkan pada sebagian besar klien?
- c) Apakah program ini memiliki dampak jangka panjang terhadap perilaku klien? (h. 145).

Dari pertanyaan-pertanyaan ini, dapat dilihat bahwa evaluasi *outcome* sangat terkait dengan bagaimana implementasi program tersebut.

3.4. Metode Penelitian

Pemilihan metode dalam penelitian sangat terkait dengan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah questioner dan umumnya questioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dengan menggunakan metode survey (Sarwono, 2006, h. 82).

Menurut Rubin & Babbie (2008),

“Although survey research can be used for exploratory or explanatory purposes, it is probably the best method for describing a population that is too large to observe directly. Careful probability sampling provides a group of respondents whose characteristics may be taken to reflect those of the larger population, and carefully constructed standardized questionnaires provide data in the same form from all respondents”.

"Meskipun penelitian survey dapat digunakan untuk tujuan eksplorasi atau eksplanasi, kemungkinan metode survey merupakan metode terbaik untuk menggambarkan populasi yang terlalu besar untuk mengamati secara langsung. Dalam penarikan sampel menyediakan sekelompok responden yang karakteristiknya dapat diambil untuk merepresentasikan populasi lebih besar, dan questioner standar yang dibangun dengan hati hati menyediakan data dalam bentuk yang sama dari semua responden" (h.367).

Menurut Dooley (2001), desain survey ini terletak pada berapa kali pengukuran dilakukan, *“The most important distinction in survey design is between surveys that measure at one time and those that measure at more than one time”* (h. 119).

Penelitian ini menggunakan 3 cara dalam pendistribusian questioner, yaitu:

a) *Email.*

Teknologi baru dari penelitian survey termasuk penggunaan Internet dan *the world wide*, salah satunya melalui *e-mail*, dimana questioner menjadi bagian dari pesan yang disampaikan melalui email tersebut. *One way to conduct an online survey is via email. Your questionnaire can be part of the e-mail message or an attached file* (Rubin & Babbie, 2008, h. 380).

b) *Fax machine.*

Jeffery Walker (1994) memberikan pilihan lain dalam melakukan penelitian survey dalam distribusi questioner yaitu dengan menggunakan mesin

faksimail, dimana questionernya difax kepada responden yang kemudian responden diminta kembali untuk memberikan jawabannya melalui faks juga. Hal ini hanya dapat dilakukan hanya pada responden yang mempunyai mesin faks yang diminta untuk itu. “*The possibility of conducting surveys by fax machine. Questionnaires are faxed to respondents, who are asked to fax their answers back*” (Rubin & Babbie, 2008, h. 380).

c) *Mailing* (surat-menyurat)

Dengan keterbatasan responden yang memiliki email dan jangkauan internet serta faks, pendistribusian instrumen ini juga dilakukan melalui filateli atau surat- menyurat.

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian dengan metode survey ini, yaitu *fixed-choice questions* (pertanyaan tertutup) dimana responden diminta untuk memilih jawaban yang tersedia dalam kuesioner.

3.5. Waktu Penelitian

Seluruh proses penelitian ini dimulai dengan tahapan kajian literatur atau studi mandiri yang dilaksanakan pada pertengahan bulan Juli hingga Desember 2011 dengan melakukan pendalaman teori yang berhubungan dengan tema penelitian sebagai bahan pra-proposal tesis dan pengumpulan data melalui studi pustaka terhadap data-data dan dokumen terkait. Setelah melalui tahapan ini, penelitian memasuki tahap pembuatan proposal yang dilaksanakan pada bulan Januari-Maret 2012. Selanjutnya pada bulan April-Juni 2012 dilakukan penelitian secara penuh. Proses pengolahan atau analisis data dan penulisan laporan diharapkan selesai pada bulan Juni 2012.

3.6. Desain Evaluasi

Pada penelitian ini desain evaluasi yang digunakan yaitu *one-shot-case study*, yaitu kelompok perlakuan yang mengalami intervensi, maka pengukuran dikumpulkan pada kelompok itu hanya setelah intervensi tanpa membandingkan hasil pengukuran tersebut dengan yang lain (*after only*) (Rubin & Babbie, 2008; Pietrzak, 1990; World Bank, 2004).

Hal senada juga dikatakan oleh Suchman (1967), “*The one-shot case study is observations or measurements are made of the individual or group only after exposure to the program being evaluated*” (h. 93).

Berikut adalah notasi desain evaluasi *one-shot case study*:

X O

Keterangan: X = *social action program* (program)

O = *the process of observations or measurement*

atau

TG: I/M

Keterangan: TG = *Treatment Group*

I = *Intervention*

M = *Measurement* (Pietrzak, Ramler, Renner, Ford & Gilbert, 1990, h. 190).

“*In this, the weakest of the non-experimental designs, a single group is studied only once, subsequent to a treatment or intervention intended to produce some positive change*”.

“Ini (*one-shot case study*) desain yang paling lemah dari desain non-experimental, salah satu kelompok hanya dipelajari sekali, selanjutnya dalam *treatment* atau intervensi yang dilakukan dimaksudkan untuk menghasilkan beberapa perubahan positif” (Pietrzak, Ramler, Renner, Ford & Gilbert, 1990).

Desain *one-shot case study/after only* merupakan desain yang sederhana karena hanya dilakukan satu kali uji validitas, yaitu hanya melalui *posttest* (tidak disertai dengan *pretest*). Disini diketahui bahwa *one-shot case study* melakukan *post test* dengan mengidentifikasi subyek yang terlibat dalam program, misalnya dengan angket dapat menunjukkan hal hal yang tidak ditunjukkan dalam proses yang bisa terkait dengan hasil suatu program.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian evaluatif ini dilakukan untuk melihat tercapainya tujuan program, sehingga perubahan positif dalam program yang merupakan hasil, dapat ditunjukkan. Dengan *one-shot case study* kita dapat memahami apakah memang keberhasilan atau kegagalan suatu program tercapai karena sesuai dengan pelaksanaannya atautkah ada faktor lain yang

mendukung. Dengan mengetahui kekuatan/potensi program, maka dapat dikembangkan menuju ke perubahan positif, dan mengetahui kelemahan program untuk diperbaiki, jika ternyata program yang dilaksanakan tidak memengaruhi keberhasilan program.

3.7. Model Logika

Sebuah model juga dapat menggambarkan hubungan antar komponen program yang beragam secara rinci. Seperti dikatakan dalam World Bank (2004), *“A model can also specify the various components of a program and their relationship to each other”* (h. 2-6). Suatu kegiatan evaluasi dapat ditingkatkan dengan penggunaan dan pengembangan dari model model logika. Seperti dikemukakan oleh Rubin & Babbie (2008) bahwa, *“Such evaluations are enhanced by the development and use of logic models* (h. 327). Selanjutnya Rubin & Babbie (2008) menjelaskan bahwa,

“A logic model is a graphic portrayal that depicts the essential components of a program, shows how those components are linked to short-term process objectives, specifies measurable indicators of success in achieving short-term objectives, conveys how these short-term objectives lead to long-term program outcomes, and identifies measurable indicators of success in achieving long-term outcomes”.

“Model logika sebagai sebuah grafik yang menunjukkan bagaimana komponen-komponen tersebut saling terkait dalam proses pencapaian tujuan, indikator-indikator pendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan, menyampaikan bagaimana indikator tersebut mengarah kepada tujuan jangka panjang (*long-term program outcomes*) dan mengidentifikasi indikator keberhasilan dalam pencapaian jangka panjang *outcomes* tersebut” (h. 327) .

Sementara Pietrzak, Ramler, Renner, Ford & Gilbert (1990) menjelaskan, *“Flowchart* adalah diagram urutan logis dari kegiatan. *Flowchart* merupakan metode yang efisien menggambarkan fenomena yang kompleks dalam hal

komponen sederhana yang membantu pembuatan konsep suatu proses program” (h. 123).

Seperti diketahui bahwa tujuan dilakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui tingkat efektivitas dari program BERMUTU, yaitu dengan mengukur hasil (*outcomes*) terhadap program tersebut melalui pemberian *posttest* setelah intervensi. Sejalan dengan peningkatan kualitas program, sebagai wujud dari hasil yang dicapai program (*outputs*) ada perubahan perubahan (*outcomes*) pada kelompok sasaran yang mengiringinya.

Penelitian ini menggunakan model logika *outcome* yang dikemukakan oleh World Bank. Menurut World Bank (2004) elemen elemen dari model logika evaluasi *outcome* terhadap sebuah program, meliputi:

- a) *Input*: sumber daya yang dimasukkan ke dalam sebuah program; staf, fasilitas, peralatan, dan keahlian teknis.
- b) Kegiatan: apa yang telah dilakukan program.
- c) *Output*: Layanan atau produk yang dihasilkan. Jumlah orang yang dilayani. Jam atau unit pelayanan. Ini adalah pernyataan kuantitatif dari kegiatan.
- d) Hasil: Efek, atau hasil kegiatan. Ini adalah hal yang berubah dengan adanya program.
- e) Dampak: Semakin lama konsekuensi panjang dari program ini. Biasanya, dampak mengacu pada pencapaian tujuan (h. 2-7).

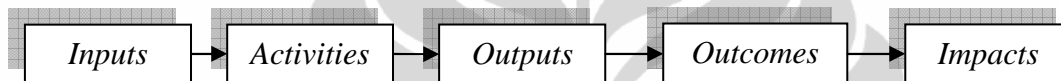
“The program outcome model is portrayed in terms of inputs, activities, outputs, outcomes aand impacts. The logic works this way: resources are invested in a program or project in order for it to carry out its activities. At least some of the activities should result in the production and delivery of services or products, called outputs. These outputs should cause something to change. Changes, in the short term, are referred to as outcomes. The longer- term changes caused by the program are referred to as impacts”.

Program model *outcome* /hasil adalah sebuah program yang digambarkan dalam hal masukan, kegiatan, keluaran, hasil dan

dampak. Setidaknya beberapa kegiatan harus menghasilkan produk dan pemberian layanan atau produk disebut keluaran (*output*). Keluaran (*output*) ini harus menyebabkan sesuatu berubah. Perubahan, dalam jangka pendek disebut sebagai hasil (*outcomes*). Jangka panjang perubahan yang disebabkan oleh program disebut sebagai dampak (*impacts*) (World Bank, h.2-7).

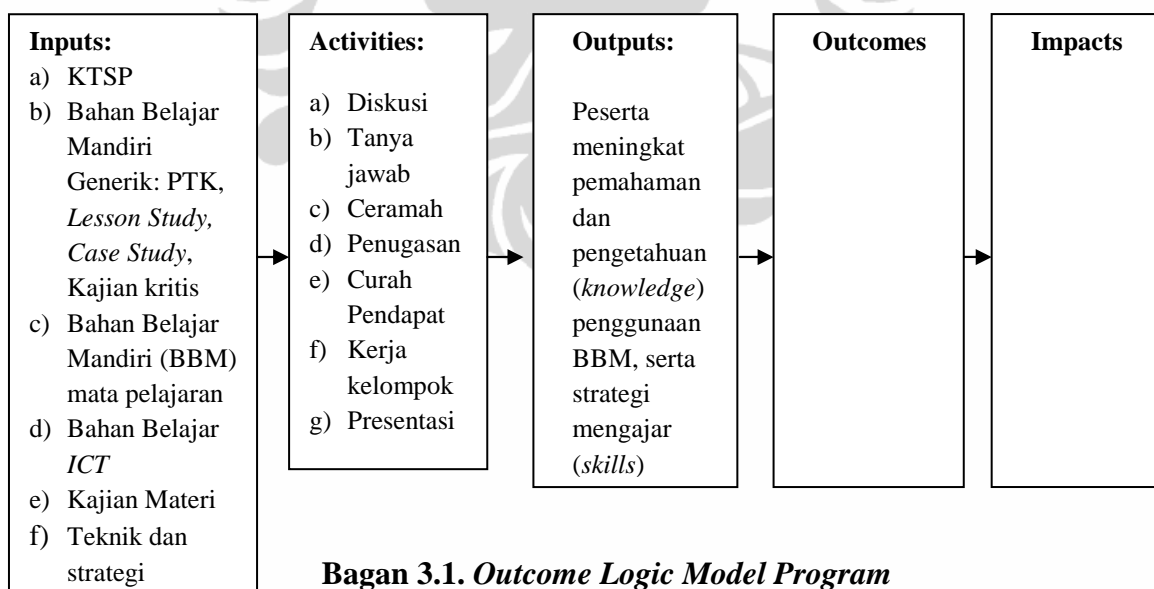
Namun, penelitian ini hanya dibatasi pada pengukuran hasil (*outcomes*). Dan *outcomes* digambarkan pada sub bagian tersendiri, yaitu pada subbab operasionalisasi konsep.

Figure 3.1: *Outcome Model for a Training Program*



Sumber: (World Bank, 2004, h. 2-8)

Berikut gambaran model logika yang digunakan pada program BERMUTU dengan model *outcome World Bank* sebagai rujukannya:



Sumber: telah diolah kembali

Untuk diketahui bahwa penelitian ini hanya mengevaluasi sampai pada tahap *outcomes* saja. Dan *outcomes* yang ada, didapat dari hasil kesepakatan dengan beberapa *stakeholders* program BERMUTU, dapat dilihat pada operasionalisasi konsep.

3.8. Operasionalisasi Konsep

Menurut Arikunto (2008), “Indikator yaitu bagian yang paling kecil dari program agar dapat dengan cermat diketahui letak kelemahan dari proses kegiatan” (h. 9). Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kegiatan evaluasi didasarkan atas penentuan indikator, dan pengumpulan data dilakukan dari setiap indikator yang ditentukan, agar informasi yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi nyata secara rinci untuk mengetahui bagian mana dari program yang belum terlaksana, maka perlu ada identifikasi komponen yang dilanjutkan dengan identifikasi subkomponen, sampai pada indikator dari program yang dievaluasi.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Konsep Program BERMUTU

<i>Variable (univariate)</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Outcomes</i>	<i>kuesioner</i>
Pencapaian tujuan (hasil)	Kompetensi guru dan Implementasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru mampu mengembangkan kurikulum 2. Guru mampu mengembangkan model model belajar 3. Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM 4. Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar PAIKEM 5. Guru kreatif menentukan alat bantu yang tepat dan sumber belajar yang beragam 6. Guru mampu menggunakan IT 7. Guru mampu menghasilkan bahan ajar 	Lihat pada lampiran

Sumber: telah diolah kembali

3.9. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti, “*Population means the group or collection that we’re interested in generalizing about* (Rubin & Babbie, 2008, h. 346).

Sementara menurut Neuman (2006), “*The large pool which has an important role in sampling,*” ”bahwa populasi digambarkan sebagai sebuah kolam besar yang menentukan teknik pengambilan sampel (h. 224).

Populasi atau total sampling pada penelitian ini adalah 79 orang guru Bahasa Indonesia tingkat SMP yang telah mengikuti pelatihan program BERMUTU tahun 2009 dan tersebar di 5 provinsi di Indonesia, yaitu: provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Sulawesi Tengah, Sumatera Barat, Jambi, dan Kalimantan Tengah. Sehingga terlihat jumlah populasi yang ada pada penelitian ini relatif kecil. Terkait dengan hal ini, Arikunto (2005) menjelaskan bahwa, “Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang, dan

dalam pengumpulan datanya menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya” (h. 110). Dengan demikian pada penelitian ini tidak dilakukan teknik sampling dan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

Berkaitan dengan jumlah sampel minimum dan penarikan sampel, Alston and Bowles (1998) berpendapat, “*A minimum size for adequate statistical analysis would be 30, although many texts suggest your sample should be at least 100*”, “Ukuran sampel minimum untuk analisis statistik yang memadai adalah 30, sekalipun banyak yang berpendapat bahwa seharusnya jumlah sampel minimum adalah 100” (h. 95). Sebagai penjelasan rinci, secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing masing kelompok dan untuk penelitian survey jumlah sampel minimum adalah 100. Di dalam bukunya yang lain Arikunto (2010) menjelaskan “Metode penentuan subjek dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sumber data disebut metode populasi” (h. 110).

3.10. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a) Studi kepustakaan/literatur; dilakukan untuk memerkaya wawasan terkait permasalahan yang ingin diteliti dan mendapatkan konsep atau kerangka pemikiran. Studi kepustakaan dilakukan terhadap buku buku literatur dan hasil penelitian yang terkait dengan permasalahan yang ingin diteliti.
- b) Studi dokumentasi; dilakukan guna mendapatkan data sekunder. Studi dokumentasi dilakukan terhadap data data terkait program yang dievaluasi, laporan pelaksanaan program terkait, dan lain lain.
Studi dokumentasi terhadap data data terkait program perlu dilakukan untuk memelajari implementasi program yang ingin dievaluasi.
- c) Quesioner. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen (*questionnaire*) dalam mengumpulkan data primer untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Questioner ini disusun sendiri dan sumber datanya berupa orang, yang dikenal dengan istilah responden (*respondent*). Sebelum instrumen (*quesioner*) digunakan, dilakukan instrumentasi terlebih dahulu yaitu

mengukur dan menguji validitas (kesahihan), dan reliabilitas (keandalan) dengan tujuan untuk memperoleh questioner dengan hasil yang maksimal. Questioner diujicobakan terlebih dahulu pada 32 responden yang sama, yang tidak terlibat program. Dalam uji coba, responden diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran perbaikan bagi questioner yang diujicobakan itu. Jenis pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan tertutup (*fixed question*), yaitu jenis pertanyaan yang jawabannya telah disediakan dan responden tinggal memilih jawabannya (Arikunto, 2010; Faisal, 1989).

3.11. Analisis Data

Pada penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah sekolah-sekolah terpilih dimana para guru yang mengajar terlibat dalam program BERMUTU. Sementara subjek pada penelitian ini adalah 79 orang guru Bahasa Indonesia tingkat SMP yang telah mengikuti pelatihan program BERMUTU dan merupakan populasi dan total sampling pada penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu: statistik deskriptif, yaitu teknik dasar untuk meringkas data. Berikut penjelasan World Bank (2004):

“Descriptive statistics are basic techniques for summarizing the data. In many cases, the data summary will consist of single number. These include: frequency, percentage, range, mean (average), mode median”.

“Statistik deskriptif adalah: teknik-teknik dasar untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Dalam beberapa masalah yang diteliti, kesimpulan ini berisikan nomor tunggal, yaitu termasuk: frekuensi, persentase, kisaran, mean (rata-rata), median modus” (h. 8-7).

Menurut Pietrzak, Ramler, Renner, Ford & Gilbert (1990), “*Quantitative data are numbers*”, “Analisis data dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis terhadap data yang berupa angka-angka atau sejumlah jawaban dari sebuah pertanyaan yang diberikan dalam survey,” (h. 232).

Penelitian evaluasi ini adalah penelitian evaluasi hasil (*outcome*), yaitu penelitian evaluative yang dilakukan untuk melihat ketercapaian tujuan dari

pelaksanaan program. Dengan demikian, variabel pada penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel, yaitu: pencapaian tujuan (hasil). Dan analisis yang digunakan adalah analysis univariat, yaitu analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel (*tests hypotheses involving only one variable*).

Menurut Pietrzak, Ramler, Renner, Ford & Gilbert (1990), “Dalam evaluasi *outcome*, variabel terpilih harus kredibel, variabel juga harus terkait dengan tujuan dan sasaran dari program yang dievaluasi, dan harus didefinisikan secara jelas dalam hal pengukuran yang dikumpulkan,” (h. 146). Pada penelitian ini statistik yang digunakan terkait dengan jumlah variabel, yaitu 1 variabel atau *univariat*. Oleh karena itu statistik yang digunakan adalah: statistik non-parametrik, yaitu tidak menganalisis hubungan antar variabel, melainkan hanya menganalisis dengan mendeskripsikan variabel sebagai faktor faktor yang kemungkinan besar berkontribusi terhadap efektifitas program. Walaupun seyogyanya penelitian ini dapat dikembangkan hingga level pengujian hubungan, yaitu hubungan antar variabel dan faktor faktor yang berkontribusi terhadap efektifitas program dengan variabel nilai nilai kelulusan siswa.

Berikut adalah langkah langkah dalam melakukan analisis data:

1. Mengecek kelengkapan identitas pengisi. Apalagi jika instrumennya anonim, perlu sekali dicek sejauhmana atau identitas apa saja yang sangat diperlukan bagi pengolahan data lebih lanjut.
2. Mengecek kelengkapan data, artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembaran instrumen).
3. Mengecek macam isian data. Jika dalam instrumen termuat sebuah atau beberapa item yang diisi “tidak tahu” atau “isian lain” bukan yang dikehendaki peneliti, padahal isian yang diharapkan tersebut merupakan variabel pokok, maka item perlu didrop (Arikunto, 2010, h. 278).

Langkah terakhir dalam proses menganalisis data adalah menyajikan hasil survey dalam bentuk narasi, kemudian menginterpretasikan hasil tes statistik. Interpretasi data melibatkan beberapa langkah khusus:

1. Hasil tes statistik yang diperoleh apakah signifikan atau tidak secara statistik.
2. Hasil analisis ini apakah menjawab rumusan masalah atau sesuai dengan yang diharapkan.
3. Hasil analisis memberikan penjelasan mengapa hasil tersebut bisa muncul seperti itu. Penjelasan ini merujuk kembali pada teori yang digunakan dalam penelitian, literatur-literatur sebelumnya yang dibahas pada Bab II.
4. Hasil analisis juga menjelaskan kemungkinan hasilnya dipraktikkan dalam program lain atau untuk penelitian evaluasi selanjutnya (Arikunto, 2010, h. 278).

3.12. Validitas dan Reliabilitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur “*Validity refers to the appropriateness, meaningfulness, and usefulness of the specific inferences*” (Dooley, 2001, h. 76). Tujuan dilakukannya uji validitas adalah: untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Sedangkan reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, dan berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. “*We can gauge reliability by the consistency of scores*” (Dooley, 2001, h. 76). Hal ini menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

Apabila kuesioner yang merupakan alat ukur atau alat pengumpul informasi telah selesai dibuat, belum berarti kuesioner tersebut dapat langsung digunakan untuk mengumpulkan data/informasi, melainkan kuesioner tersebut diujicobakan terlebih dahulu ke responden untuk menguji validitas dan reliabilitasnya, karena syarat instrumen penelitian yang baik digunakan untuk mengukur variabel harus memenuhi unsur-unsur akurasi, presisi, dan peka.

3.12.1. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas instrumen dilakukan pada 32 responden. Uji coba instrumen di lapangan merupakan bagian dari proses validasi empirik. Melalui uji coba tersebut, instrumen diberikan kepada sejumlah responden sebagai sampel uji coba yang mempunyai karakteristik sama atau ekuivalen dengan karakteristik populasi penelitian. Jawaban atau responden dari sampel uji coba merupakan data empiris yang dianalisis untuk menguji validitas empiris atau validitas kriteria dari instrumen yang dikembangkan. Penelitian ini menggunakan korelasi item-total dalam uji validitas. Korelasi item-total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Nilai r hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) > nilai r tabel maka Item Valid
- Jika Nilai r hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) < nilai r tabel maka Item Tidak Valid

Nilai r tabel dapat diperoleh dimana df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan = n-2. dalam hal ini n adalah jumlah sampel atau responden. jumlah sampel (n) = 32, maka besarnya df = 32-2 = 30. Dengan alpha (tingkat signifikansi) = 0.05, maka didapat nilai r tabel = 0.349.

Dari hasil *output* dapat dilihat untuk butir pertanyaan (P10 - P14, P24, P25, P27, P28, P33, P48, P53, P56, P58, P59, P62 dan P64) nilai r hitung lebih kecil dari pada r tabel, maka untuk butir pertanyaan tersebut *item* tidak valid. Sedangkan untuk butir pertanyaan (P15 – P23, P26, P29 – P32, P34 – P47, P49 – P52, P54, P55, P57, P60, P61, dan P65 – P70) nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka untuk butir pertanyaan tersebut adalah Valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 61 butir pertanyaan (yang menunjukkan skala sikap) 18 diantaranya tidak valid dan 43 lainnya adalah valid.

3.12.2. Uji Reliabilitas

Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan disini adalah dengan menggunakan *Koefisien Reliabilitas Alpha* yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana :

k adalah banyaknya butir pertanyaan

S_i^2 adalah varians dari item ke-i

S_{total}^2 adalah total varians dari keseluruhan item (Saifuddin, 1997, h. 220-222).

Dalam program salah satu *software* statistik akan dibahas uji yang sering digunakan yaitu metode *Alpha Cronbach's*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf 0.05, artinya instrumen dikatakan valid bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau beberapa sumber menyatakan beberapa batasan, menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, atau menurut Kaplan (1993) "*It has been suggested that reliability estimates in the range of 0.7 to 0.8 are good enough for most purposes in basic research.*"

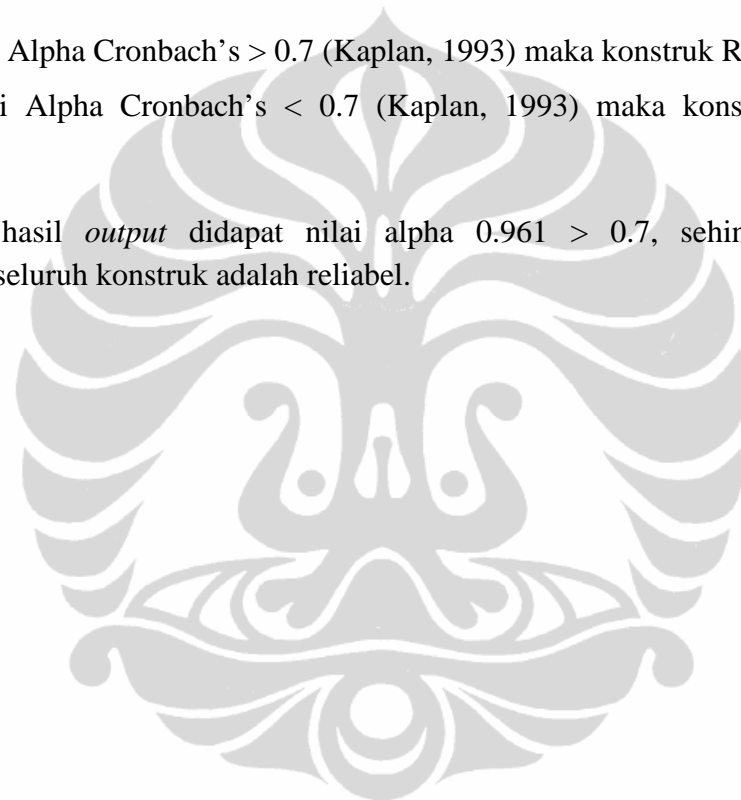
Tabel 3.2. Hasil Uji
Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	61

Untuk Uji Reliabilitas, dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Nilai Alpha Cronbach's > 0.7 (Kaplan, 1993) maka konstruk Reliabel
- Jika Nilai Alpha Cronbach's < 0.7 (Kaplan, 1993) maka konstruk Tidak Reliabel

Dari hasil *output* didapat nilai alpha $0.961 > 0.7$, sehingga dapat disimpulkan seluruh konstruk adalah reliabel.



BAB 4

PROFIL ORGANISASI DAN PROGRAM

4.1. Profil Organisasi

4.1.1. Sejarah Berdirinya Organisasi

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bahasa Jakarta adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dahulu bernama Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG) Bahasa, yang didirikan pada tahun 1977. Organisasi ini terbentuk dengan latar belakang kondisi pendidikan saat itu. Kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional saat itu meliputi perluasan dan pemerataan kesempatan belajar, peningkatan mutu pendidikan, peningkatan relevansi pendidikan, dan peningkatan efektivitas serta efisiensi pengelolaan pendidikan. Di antara upaya untuk mewujudkan kebijakan tersebut adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tuntutan pembaharuan. Mengingat hal tersebut, Departemen P&K saat itu memandang perlu dibentuknya Organisasi yang tugasnya menyelenggarakan penataran tingkat nasional untuk tenaga kependidikan di lingkungan Direktorat Jemderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Ditjen PDM). Untuk merealisasikan kebijakan itu, dikeluarkanlah Keputusan Menteri P&K No. 0116/0/1977 tanggal 23 April 1977 yang menetapkan dibentuknya Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Tingkat Nasional dan Regional, yang salah satu diantaranya adalah Balai Penataran Guru dan Teknis Nasional Bahasa Jakarta yang berlokasi di wilayah Tanjung Barat Jakarta Selatan, yang sekarang digunakan oleh BPG Tanjung Barat Jakarta.

Sesuai dengan pengembangan sistem pendidikan, Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional Bahasa Jakarta dialihkan ke dalam Pusat Pengembangan Penataran Guru Bahasa (PPPG Bahasa) di DKI Jakarta yang terletak di daerah Srengseng Sawah, Jagakarsa, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Kemudian, berdasarkan Keputusan Departemen Pendidikan Nasional Nomor 08/2007, nama PPPG Bahasa diubah menjadi Pusat Pengembangan dan

Pemberdayaan Guru Bahasa dan Tenaga Kependidikan atau Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bahasa.

PPPPTK Bahasa saat ini telah mampu melayani dan dilakukan pelatihan tujuh bahasa yaitu Bahasa Indonesia, Inggris, Jerman, Perancis, Jepang, Arab dan Mandarin. PPPPTK Bahasa juga telah mengembangkan pusat keunggulan pembelajaran bahasa melalui percontohan proyek sekolah sebagai model atau Model Sekolah. Pembelajaran bahasa yang dikembangkan pada sekolah adalah Bahasa Indonesia, Inggris, Jerman dan Perancis. Evaluasi kemajuan belajar telah mengikuti standar International berdasarkan jenis penilaian di setiap bahasa. Sebagai contoh, Inggris menggunakan TOEFL, bahasa Perancis dengan DELF, Bahasa Indonesia dengan UKBI atau tes kemahiran untuk pengujian bahasa Indonesia, Arab dengan TOAFL dan Jerman dengan ZD atau ZMP. PPPPTK Bahasa telah berkolaborasi dengan banyak institusi sedemikian nasional dan internasional sebagai RELC Singapura, GOETHE Institut, The Japan Foundation, SCAC, LIPIA, BKPM, RELO Jakarta, Pusat Bahasa (*Language Center*), UPI (Universitas Pendidikan Indonesia), UI (Universitas Indonesia), UNJ (Universitas Negeri Jakarta), Dinas Pendidikan di Provinsi dan kabupaten/ kotamadya dan BUMN (Bidang Usaha yang dimiliki oleh Pemerintah).

Visi PPPPTK Bahasa adalah terwujudnya PPPPTK Bahasa sebagai Organisasi pengembangan dan pemberdayaan PTK yang profesional dan berstandar internasional 2015. Visi tersebut dirumuskan untuk menjawab Tema Strategis Pembangunan Pendidikan yaitu untuk: a) Peningkatan Kapasitas dan Modernisasi, b) Penguatan Pelayanan, c) Daya Saing Regional, dan d) Daya Saing Internasional. Dasar perumusan Visi PPPPTK Bahasa adalah Visi Kemendikbud 2025 yaitu mewujudkan “Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif (Insan Kamil/Insan Paripurna)” pada akhir tahun 2025 dan Visi Kemendikbud 2014 yaitu “Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan dan Kebudayaan untuk Membentuk Insan Indonesia Cerdas Kompetitif”. Visi PPPPTK Bahasa yang sejalan dengan Visi Pendidikan dan Kebudayaan menekankan pendidikan sebagai motor penggerak perubahan dari masyarakat tradisional ke masyarakat maju, melalui transformasi struktural yang menandai suatu perubahan dari masyarakat yang bertumpu pada pertanian menuju masyarakat berbasis industri. Transformasi

yang berjalan dengan cepat itu diharapkan dapat mengantarkan bangsa Indonesia kepada masyarakat berpengetahuan (*knowledge society*).

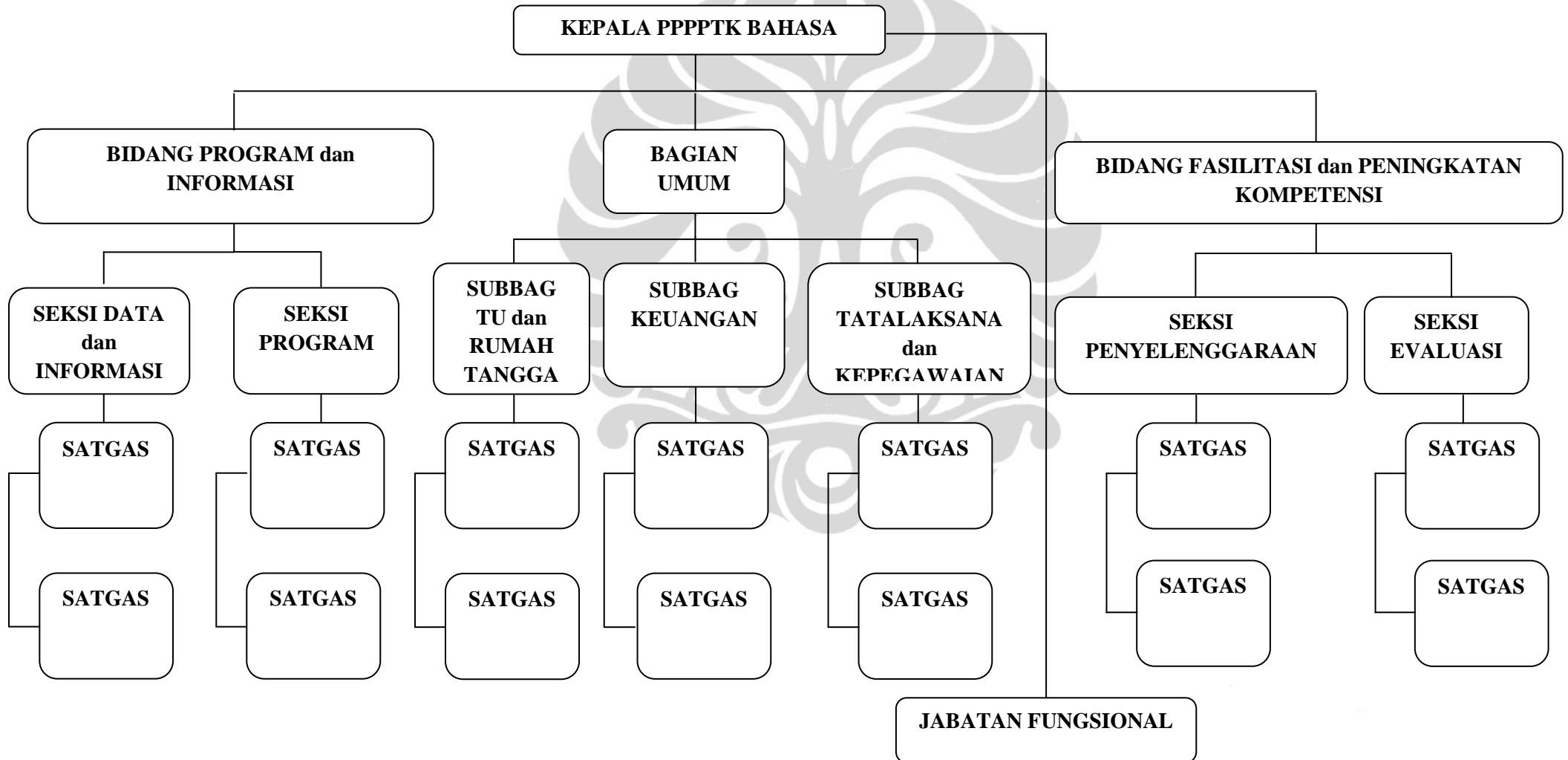
Untuk mewujudkan Visi tersebut, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bahasa mengembangkan Misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Ketersediaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Bahasa terlatih dan kompeten.
2. Mengembangkan Keterjangkauan Layanan Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Bahasa dengan berbagai pendekatan.
3. Meningkatkan Kualitas Layanan Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Bahasa.
4. Mewujudkan Kesetaraan Pelayanan Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Bahasa.
5. Mewujudkan Kepastian Layanan Pengembangan dan Pemberdayaan PTK melalui perbaikan Tata Kelola Internal dan Eksternal menuju Standar Internasional.

Ringkasnya Misi PPPPTK Bahasa yaitu: menjadikan Organisasi Bahasa ini sebagai pusat pendidikan dan pelatihan PTK bahasa dan pusat inovasi pembelajaran bahasa. Menjadikan PPPPTK Bahasa sebagai *benchmark* standar pengembangan dan pemberdayaan PTK bahasa, menciptakan pertumbuhan kapasitas sumberdaya manusia, manajemen, finansial dan sarana prasarana PPPPTK Bahasa secara simultan. Mengembangkan kultur Organisasi berbasis kinerja dan demokratis. Memberikan pelayanan berdasarkan prinsip terstandar dan profesional. Membangun jejaring kerja berskala nasional, regional, dan internasional.

Untuk merealisasikan Visi dan Misi PPPPTK Bahasa, perlu dirumuskan Tujuan dan Sasaran Strategis tahun 2010-2015 yang menggambarkan ukuran ukuran terlaksananya Visi melalui implementasi Misi. Tujuan strategis PPPPTK Bahasa tahun 2010-2015, difokuskan pada layanan pendidikan, pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Sesuai dengan Permendiknas No.8 Tahun 2007 tentang organisasi dan susunan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa (PPPPTK) adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PPPPTK Bahasa Jakarta



Hingga saat ini SDM yang dimiliki PPPPTK Bahasa yang berstatus PNS berjumlah 178 orang dengan jenjang pendidikan yang berbeda. Dalam menunjang kelancaran berbagai kegiatan di PPPPTK Bahasa, struktur organisasi di atas dimungkinkan untuk dikembangkan sesuai kebutuhan yang ada. Penterjemahan struktur dengan membentuk dan mengadakan unit unit organisasi terkecil di bawahnya dalam bentuk Satuan Tugas (Satgas) sebagai pendukung pengelolaan kegiatan organisasi merupakan bagian komunikasi dalam organisasi yang dilakukan di PPPPTK Bahasa.

4.1.2. Tugas dan Fungsi

Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan; dan Persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Surat Nomor B/243/M.PAN/I/2007 tanggal 31 Januari 2007, Menetapkan Permendiknas No. 8 tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Berikut Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Organisasi PPPPTK:

- (1) Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang selanjutnya dalam peraturan ini disebut PPPPTK adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan.
- (2) PPPPTK dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- (3) PPPPTK di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional berjumlah 12 (dua belas) sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

Kemudian pada pasal 2 Permendiknas No. 8 tahun 2005 diperjelas lagi tugas PPPPTK, yaitu: PPPPTK mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Lebih rinci tugas tugas PPPPTK diuraikan pada pasal 3 Permendiknas No.8 tahun 2005, yaitu:

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, PPPPTK menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- b. pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan
- e. pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK.

4.2. Profil Program

Dalam rangka peningkatan kualifikasi dan penerapan sertifikasi guru sesuai Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pemerintah Indonesia beserta Pemerintah Belanda dan Bank Dunia menyepakati untuk bekerjasama dalam penyelenggaraan program BERMUTU atau *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*. Program ini difokuskan pada upaya peningkatan mutu (*quality*) pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Pemerintah telah lama menyadari bahwa kompetensi profesional dan insentif kinerja guru perlu ditingkatkan. Akuntabilitas untuk melaksanakan profesi guru memerlukan adanya skema dan tingkat penggajian yang profesional, dimana diyakini bahwa peningkatan kualitas pendidikan terjadi apabila guru memperoleh penghasilan yang memadai. Untuk itu Pemerintah menerbitkan Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) untuk mengatasi permasalahan kualitas guru melalui peningkatan kualifikasi dan kompensasi bagi sekitar 2,7 juta guru di tanah air. Undang Undang tersebut menetapkan bahwa pada akhir periode 10 tahun setelah diundangkan (tahun 2005), seluruh guru dapat memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan minimum S1 atau sederajat, dan mengikuti proses sertifikasi pendidik. UUGD mensyaratkan guru untuk memiliki: a) Kualifikasi akademik minimal jenjang S1 perguruan tinggi, b) Memeroleh pengalaman praktis mengajar di kelas,

dan c) Lulus uji sertifikasi yang menilai empat ranah kemampuan: pedagogis, profesional, kepribadian dan sosial sebelum menjadi guru bersertifikat. Guru bersertifikat akan menerima tunjangan profesional.

Secara keseluruhan, Program BERMUTU berfokus pada nilai tambah reformasi guru yang digagas Pemerintah dengan memperkuat hubungan antara proses sertifikasi dan pemberian tunjangan profesi untuk percepatan pembelajaran siswa. Program ini bukan untuk membiayai tunjangan baru untuk guru; tapi sebagai gantinya, berdasarkan pengalaman internasional akan memberikan nilai tambah dengan: a) Mengkaji ulang kebijakan dan struktur pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) untuk memastikan bahwa program pendidikan tersebut mampu membentuk kompetensi yang ditetapkan; b) Mendukung rancangan dan penyediaan program program bagi guru yang belum memenuhi syarat untuk disertifikasi karena kurang kualifikasi dan atau kompetensi; c) Menemukan dampak perubahan kebijakan untuk membantu peningkatan kompetensi dan kinerja guru secara berkesinambungan; dan d) Melaksanakan monitoring selama pelaksanaan program dan evaluasi untuk mengukur dampak, dan memandu implementasi undang undang tersebut. Intervensi ini selanjutnya menyediakan dimensi orientasi-kualitas dari strategi pemerintah, menegaskan kepada seluruh pemangku kepentingan pendidikan bahwa tunjangan dan insentif financial yang dinaikkan pemerintah harus sejalan dengan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Tujuan program BERMUTU adalah 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. 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 (*sustainability*), serta didukung monitoring dan evaluasi seluruh kegiatan, termasuk dampak terhadap prestasi siswa.

Sumber pendanaan program berasal dari Pemerintah Belanda (melalui *Dutch Trust Fund*) dan Bank Dunia (pinjaman lunak melalui *IDA Credit* dan *IBRD Loan*), serta dana pendampingan yang berasal dari Pemerintah Pusat – Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Balitbang Depdiknas dan Pemerintah Daerah. Dengan demikian, aturan yang berlaku untuk pelaksanaan kegiatannya harus berdasarkan kesepakatan semua pihak (Pemerintah Indonesia, Bank Dunia dan Pemerintah Belanda).

4.2.1. Dasar Hukum

Sebagai landasan hukum untuk melaksanakan program BERMUTU, yaitu:

1. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang Undang Nomor 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
4. *Financing Agreement FA Credit 4349 IND tanggal 7 November 2007 NR 10759501 tanggal 5 Desember 2007 tentang IDA Financing 4349-IND/IBRD 7476-IND (Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading); Additional Instructions; Disbursement Letter;*
5. *Loan Agreement Ln 7476 IND tanggal 7 November 2007 NR 10760201 tanggal 5 Desember 2007 tentang IDA Financing IDA 4349-IND/IBRD 7476-IND (Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading); Additional Instructions; Disbursement Letter;*
6. *Grant Agreement Nr. TF090794 tanggal 7 November 2007 NR 70738801 tanggal 5 Desember 2007 tentang Netherlands Trust Fund for the Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading Project Grant Agreement (TF90794);*
7. *Minute of Negotiation BERMUTU tanggal 23 Mei 2007;*
8. *Project Appraisal Document on A Proposed Loan In the Amount of US\$24.5 Million and Proposed Credit In The Amount of SDR40.33 Million (US\$61.5 Million Equivalent) to The Republic of Indonesia for A Better*

Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading (BERMUTU) No 39299-ID tanggal 30 Mei 2007;

9. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan;
11. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.96/PMK.06/2005 tentang Petunjuk Penyusunan, Penelaahan, Pengesahan dan Revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun Anggaran 2006;
12. Perdirjen Perbendaharaan Negara tentang Petunjuk Pencairan dan Penyaluran Dana Hibah *Dutch Grant Agreement Nr.TF090794* tentang Nomor Register 70738801; dan
13. Perdirjen Perbendaharaan Negara tentang Pencairan Dana Credit 4349-IND dengan Nomor Register 10759501 dan *Loan Agreement Ln.7476-IND* dengan Nomor Register 10760201.

4.2.2. Sasaran Program BERMUTU

Sasaran dari program BERMUTU untuk tahun 2009 adalah wilayah binaan BERMUTU di 5 provinsi, yaitu:

1. Nangroe Aceh Darussalam
2. Sumatera Barat
3. Jambi
4. Kalimantan Tengah
5. Sulawesi Tengah.

4.2.3. Struktur Program BERMUTU

Kegiatan diklat ini mencakup diantaranya program pokok sebanyak 42 jam (84%) dengan pembahasan Bahan Belajar Mandiri yang akan digunakan dalam kegiatan BERMUTU serta kajian materi, teknik dan strategi dalam pembelajaran Bahasa Indonesia serta simulasi kegiatan pembinaan atau bimbingan. Struktur program ini adalah KTSP, Bahan Belajar Mandiri Generik (PTK, *Lesson Study*, *Case Study*, Kajian Kritis), BBM mata pelajaran Bahasa Indonesia, Kajian Materi, Strategi, dan Penilaian Pembelajaran Bahasa Indonesia, dan Bahan Belajar Mandiri *ICT*. Sebagai outputnya adalah diharapkan peserta meningkat pemahaman dan

strategi penggunaan BBM serta strategi bimbingan. Selain itu diharapkan pula peserta diklat dapat menghasilkan rencana tindak lanjut untuk wilayah kerjanya masing masing.

4.3. Operasionalisasi Program BERMUTU

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.

Program BERMUTU ini mencakup beberapa tahapan aktifitas, yaitu: tahapan perencanaan, persiapan, penyelenggaraan, Monitoring dan evaluasi serta pelaporan dengan uraian proses masing masing tahapan. Berikut tahapan penyelenggaraan program BERMUTU:

A. Tahapan Persiapan

1. Mengumpulkan data

Jenis data yang diperlukan antara lain:

- a. Jumlah peserta; sesuai dengan sasaran per kegiatan yang telah teralokasi pada DIPA PPPPTK Bahasa.
- b. Karakteristik peserta; khusus BERMUTU sasaran kegiatan adalah Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP) untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
- c. Asal peserta, berasal dari 16 provinsi dan 75 kabupaten/kota binaan BERMUTU.

2. Pemanggilan peserta

Berikut kriteria pemanggilan peserta:

- a. Diusulkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang bersangkutan.
- b. Ditugasi oleh Kepala Sekolah atau pejabat yang berwenang di daerah.
- c. Mendapatkan rekomendasi dari Pengurus KKG/MGMP setempat.

- d. Calon peserta menyatakan bersedia untuk mengikuti kegiatan hingga selesai dan pasca diklat (imbas) dengan mengirimkan kembali lembar pernyataan bersedia mengikuti kegiatan dan diketahui oleh Kepala Sekolah.
- e. Mengajar bidang spesialisasi Bahasa Inggris SMP atau bahasa Indonesia SD (bagi sekolah yang telah memiliki guru bidang studi di SD) atau guru kelas SD yang diproyeksikan menjadi atau telah menjadi pemandu bahasa Indonesia di SD.
- f. Melaksanakan kegiatan diklat (IHT) di KKG dan MGMP baik dengan DBL maupun swadana dan bantuan pemerintah daerah, atau dana bantuan lain yang tidak mengikat.

Karena faktor geografis asal peserta yang jauh dan berbeda, diperlukan waktu yang cukup untuk mengoordinasikan peserta dan Dinas Pendidikan kabupaten/kota peserta yang bersangkutan.

3. Penyiapan Kebutuhan Diklat:

- a. Akomodasi
Penetapan dan penyiapan akomodasi dilakukan secara beroordinasi.
- b. Sarana dan prasarana diklat
Sarana dan prasarana diklat yang dimaksud disini antara lain adalah ruang kelas, auditorium dan laboratorium multi media.
- c. ATK adalah kelengkapan yang diperlukan oleh peserta dan widyaiswara/narasumber.
- d. Bahan Ajar.
Bahan ajar BERMUTU antara lain modul BBM, modul suplemen dan bahan ajar lainnya yang terkait dengan penyelenggaraan kegiatan di tingkat *National Core Team*, *Province Core Team*, dan *District Core Team*. Bahan ajar disiapkan oleh narasumber/fasilitator yang akan menyampaikan materi.

B. Tahap Pelaksanaan:

- 1. Administrasi peserta
- 2. Proses belajar mengajar
- 3. Evaluasi dan sertifikasi

- C. Tahap Pelaporan
- D. Tahap Monev

Kegiatan Monitoring dan Evaluasi (ME) program BERMUTU merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan lainnya. Fokus evaluasi formal adalah untuk mengukur dampak kegiatan BERMUTU terhadap perilaku mengajar guru dan hasil belajar siswa serta mengembangkan sistem pemantauan waktu efektif mengajar dan metode pembelajaran yang diterapkan di kelas.

4.4. Pelaksanaan Program

Program BERMUTU pada dasarnya akan melibatkan 3 unit utama di lingkungan Departemen 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 Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti), dan Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Nasional (Balitbang Diknas).

Dalam konteks program BERMUTU, Ditjen PMPTK berfungsi untuk mengoordinasikan keseluruhan program dan membuat laporan konsolidasi monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaan dan hasil hasil program.

Program BERMUTU juga melibatkan pemerintah kabupaten/kota dalam implementasinya. Pemerintah kabupaten/kota tersebut dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Komitmen, yaitu kesungguhan kabupaten/kota 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;

2. Data pendidikan, yakni kelengkapan data yang disampaikan mencakup data guru, sekolah, dan jumlah KKG/MGMP serta kelompok kerja tenaga kependidikan lainnya;
3. Profil guru, ditinjau dari latar belakang pendidikan sebagai bahan perhitungan dan pertimbangan peningkatan kualifikasi dan sertifikasi guru; dan
4. Besaran alokasi dana pendidikan sekurang-kurangnya 20% yang mencerminkan tingkat kepedulian pemerintah kabupaten/kota terhadap pendidikan di daerahnya.
5. Perancangan program

Berdasarkan kriteria tersebut telah dilakukan seleksi terhadap 144 kabupaten yang memenuhi kriteria umum dan ditetapkan 75 kabupaten/kota yang tersebar pada 16 provinsi.

Pada tingkat Unit Pelaksana Teknis Dirjen PMPTK yaitu PPPPTK Bahasa membentuk organisasi manajemen BERMUTU sehingga pelaksanaan program BERMUTU terarah dan terstruktur. Selanjutnya dalam rangka memberikan wawasan, keterampilan serta pemantapan strategi dalam penggunaan Bahan Belajar Mandiri serta sekaligus memantapkan persiapan tim BERMUTU di tingkat provinsi (*provincial Core Team/PCT*) dalam membimbing dan mendampingi tim BERMUTU di tingkat kabupaten/kota (*District Core Team/DCT*), Pusat pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa (PPPPTK Bahasa) sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Ditjen PMPTK akan menyelenggarakan pelatihan bagi *Provincial Core Team (PCT)* bagi MGMP Bahasa Indonesia.

Program ini diberikan pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) guru Bahasa Indonesia tingkat SMP yang secara institusional menjadi tugas pokok Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bahasa. Kegiatan diklat ini dimaksudkan untuk mempercepat tercapainya standar mutu guru bahasa khususnya Bahasa Indonesia seperti yang ditegaskan secara komprehensif dalam *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005* tentang Standar Nasional Pendidikan.

Setelah pelaksanaan program selesai selanjutnya dilakukan evaluasi output. Sebagai hasilnya berdasarkan data sekunder yang ada bahwa peserta yang terlibat dalam pelatihan sebagai target BERMUTU mendapat pengetahuan dan wawasan serta teknik dan metode mengajar yang lebih baik. Yang terpenting dari pelatihan ini diharapkan bahwa peserta benar benar memahami bagaimana proses menyiapkan langkah langkah mengajar dengan mudah, terarah, sistematis, dan sesuai dengan kurikulum.

Selain itu, program ini juga sudah dilakukan monitoring dan evaluasi (monev), yaitu pada tahun 2011. Dalam pelaksanaan monev ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang langsung diberikan kepada peserta pelatihan yang berada di daerah masing masing, kemudian pelaksana monev juga mengobservasi langsung ke kelas di mana peserta yang terlibat dalam pelatihan menerapkan hasilnya di kelas, dan terakhir adalah wawancara yang dilakukan dengan mengundang langsung peserta pelatihan dan dikumpulkan di sekolah kemudian satu persatu diwawancarai terkait dengan pelaksanaan BERMUTU. Sebagai hasil, banyak kendala yang menghambat para peserta pelatihan ini mengaplikasikan hasil pelatihnannya, diantaranya: dari Bahan Belajar Mandiri yang didapat banyak istilah yang kurang dapat dipahami oleh peserta. Tebalnya modul modul yang diberikan sebagai materi pelatihan membuat peserta malas memelajarinya secara mendalam sehingga hasil dari pelatihan pun kurang maksimal untuk bisa diterapkan, dan ini sangat memengaruhi hasil dari pengimbasan walaupun peserta yang hadir dalam pengimbasan antusias untuk lebih dalam mengetahui program ini. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya peserta pengimbasan yang mengajukan pertanyaan terkait hasil pelatihan program BERMUTU. Kondisi di atas menyebabkan peserta yang terlibat langsung dalam pelatihan BERMUTU memiliki banyak permasalahan setelah mereka menerapkan hasil pelatihan di kelas. Namun, berbagai permasalahan yang dihadapi peserta pelatihan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan dapat langsung diatasi dengan adanya pemandu program BERMUTU di lapangan yang sudah dioordinasikan ke sekolah sekolah binaan BERMUTU untuk memberikan solusi dalam forum kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Cara ini pun masih mengalami kendala, yaitu pemandu yang seharusnya hadir untuk segera memberikan solusi

terhadap permasalahan di lapangan ternyata tidak selalu bisa hadir dikarenakan kesibukan dan jadwal yang telah ditetapkan berbenturan dengan jadwal aktifitas di luar program.



BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

5.1. Gambaran Umum Responden

Dalam Bab ini dijabarkan hasil hasil penelitian yang telah diolah berdasarkan data data dari responden. Adapun teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS yang diinterpretasikan dengan teknik deskriptif statistik.

A. Identitas Responden

Tabel 5.1
Golongan/Ruang Responden

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid III/a	6	7.6	7.6	7.6
III/b	2	2.5	2.5	10.1
III/c	2	2.5	2.5	12.7
III/d	8	10.1	10.1	22.8
IV/a	61	77.2	77.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil komputasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang terlibat Program BERMUTU yang memiliki Golongan/Ruang 'IV/a' merupakan persentase terbesar yaitu 77.2%. Dan yang memiliki Gol./Ruang III/b dan III/c merupakan persentase terkecil masing masing sebesar 2.5%. Hal ini berarti bahwa responden yang terlibat dalam pelaksanaan program BERMUTU didominasi oleh guru guru yang memiliki Gol/Ruang IV/a.

Tabel 5.2
Jenis Kelamin Responden

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid Laki-laki	23	29.1	29.1	29.1
Perempuan	56	70.9	70.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.2. dikemukakan mengenai Jenis Kelamin (JK) bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh Jenis Kelamin Perempuan yang merupakan persentase terbesar yaitu 70.9%. Sedangkan jenis kelamin Laki laki yang merupakan responden pada penelitian ini memiliki persentase terkecil yaitu sebesar 29.1%.

Tabel 5.3 Umur

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid 20-29	2	2.5	2.5	2.5
30-45	33	41.8	41.8	44.3
>= 45	44	55.7	55.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Dari tabel 5.3. yang menunjukkan umur responden, terlihat bahwa umur responden didominasi oleh responden pada umur 45 tahun atau lebih dari 45 tahun, yang merupakan persentase terbesar dengan nilai 55.7%. Sedangkan responden dengan umur antara 20 hingga 29 tahun memiliki persentase terkecil yaitu sebesar 2.5%.

Tabel 5.4 Jenis Sekolah

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid Negeri	79	100.0	100.0	100.0

Pada tabel 5.4 yang menunjukkan Jenis Sekolah yang terlibat dalam pelaksanaan Program BERMUTU, dapat disimpulkan bahwa sasaran jenis sekolah yang menjadi prioritas adalah sekolah sekolah yang berstatus sekolah Negeri dan merupakan sekolah sekolah binaan BERMUTU yang tersebar di 5 provinsi.

Tabel 5.5 Status Pekerjaan

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid PNS	77	97.5	97.5	97.5
Honorer	2	2.5	2.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.5 yaitu tabel Status Pekerjaan dari responden. Dapat dikatakan bahwa status pekerjaan responden didominasi oleh PNS dengan persentase sebesar 97.5% dan responden dengan status honorer memiliki persentase yang rendah yaitu sebesar 2.5%. Hal ini berarti bahwa dalam pelaksanaan program BERMUTU yang menjadi prioritas adalah guru guru yang berstatus pekerjaan PNS.

Tabel 5.6 Masa Kerja

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid 5-10	8	10.1	10.1	10.1
>=10	71	89.9	89.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Tabel 5.6 menunjukkan Masa Kerja responden dengan persentase terbesar yaitu 89.9% didominasi oleh responden dengan masa kerja 10 tahun atau lebih dari 10 tahun.

Tabel 5.7 Pendidikan Terakhir

	Frekuensi	%	Valid %	Kumulatif %
Valid D3	4	5.1	5.1	5.1
S1	62	78.5	78.5	83.5
S2	13	16.5	16.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.7 menunjukkan Pendidikan Terakhir dari responden. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) merupakan persentase terbesar yaitu 78.5%. Sementara untuk responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki persentase terkecil setelah S2 yaitu sebesar 5.1%.

5.2. Pencapaian *Outcomes*

Penilaian evaluasi didasarkan pada hasil skoring dari setiap jawaban oleh responden dengan skala likert 1, 2, 3, 4, dan 5. Dimana nilai tersebut mewakili jawaban 1 = Sangat Sering, 2 = Sering, 3 = Kadang-kadang, 4 = Pernah, dan 5 = Tidak Pernah.

Skala *likert* yang digunakan menunjukkan sifat pertanyaan yang negatif. Maksud dari pertanyaan bersifat negatif adalah memberikan pertanyaan sikap responden dengan hal yang semestinya tidak dilakukan. Sedangkan penilaian terbesar yaitu 5 bernilai positif memiliki makna bahwa si responden merasa tidak melakukan atau tidak setuju dengan pertanyaan atau pernyataan, sehingga bernilai berlawanan dari sifat pertanyaan yang negatif yaitu positif. Selanjutnya dalam melakukan analisis data, dibuatkan kategori berdasarkan *outcomes* adalah sebagai berikut: 'tidak mampu', 'kurang mampu' dan 'mampu'. Setiap *outcomes* memiliki indikator penilaian yang sudah ditentukan dalam penelitian ini.

1. *Outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi *outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum. Pada *outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum, penghitungan frekuensi dilakukan pada item pertanyaan valid dengan jumlah sebanyak 9 pertanyaan valid. Dalam pengolahan data *outcomes* ini menggunakan kelas interval sebagai berikut: ‘Tidak Mampu’ pada 9 – 21, ‘Kurang Mampu’ pada 22 – 34, dan ‘Mampu’ pada 35 – 47. Dan menggunakan batas interval: ‘Tidak Mampu’ pada 8.5 – 21.5, ‘Kurang Mampu’ pada 21.5 – 34.5, dan ‘Mampu’ pada 34.5 – 47.5.

Tabel 5.8 *outcomes* pertama
‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Kurang Mampu	21	26.6	26.6	26.6
Mampu	58	73.4	73.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Berdasarkan uji validitas, bahwa untuk *outcomes* pertama ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’ dengan jumlah item pertanyaan valid sebanyak 9 pertanyaan, terlihat bahwa reaponden dominan menjawab dengan kategori mampu. Dari hasil perhitungan untuk *outcomes* pertama ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’ didapat persentase terbesar pada jawaban dengan kategori mampu yaitu sebesar 73.4%. Sedangkan kategori tidak mampu tidak memiliki nilai pada *outcomes* ini. Dan untuk kategori ‘kurang mampu’ memiliki persentase yang kecil yaitu sebesar 26.6%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan *outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’ pada Program BERMUTU berarti Program ini memberikan manfaat bagi responden di bidang kurikulum. Dengan menjadikan kurikulum sebagai acuan bagi Responden dalam mempersiapkan skenario pembelajaran, responden mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengembangkan kurikulum. Terkait dengan hal tersebut, responden lebih terarah dalam menentukan kompetensi dasar (KD) sebagai

capaian yang terukur dalam memberikan materi melalui proses pembelajaran di kelas.

2. *Outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi *outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar. Beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang digunakan adalah pertanyaan yang valid dan termasuk dalam *outcomes* kedua yaitu ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar. Dalam pengolahan data *outcomes* ini menggunakan kelas interval sebagai berikut: ‘Tidak Mampu’ pada 6 – 14, ‘Kurang Mampu’ pada 15 – 23, dan ‘Mampu’ pada 24 – 32. Dan menggunakan batas interval: ‘Tidak Mampu’ pada 5.5 – 14.5, ‘Kurang Mampu’ pada 14.5 – 23.5, dan ‘Mampu’ pada 23.5 – 32.5.

Tabel 5.9 *outcomes* kedua
‘Guru mampu mengembangkan model model belajar

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Kurang Mampu	17	21.5	21.5	21.5
Mampu	62	78.5	78.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel *outcomes* kedua ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar’, dapat terlihat bahwa jawaban yang diberikan responden didominasi oleh jawaban dengan kategori mampu yaitu memiliki nilai sebesar 78.5% . Sedangkan kategori tidak mampu tidak memiliki nilai frekuensi pada indikator ini. Dan pada kategori kurang mampu memiliki persentase sebesar 21.5%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan *outcomes* kedua ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar’ berarti pelaksanaan Program BERMUTU membantu meningkatkan kemampuan peserta program dalam mengembangkan model model belajar. Peserta juga mengetahui dengan jelas model model pembelajaran yang aktif dan inovatif yang dapat menstimulasi siswa untuk tertarik dan termotivasi dalam belajar di kelas. Melalui model model pembelajaran yang berbeda untuk satu kali pertemuan juga menjadikan guru

lebih mampu untuk berpikir secara kreatif dan inovatif dengan menggunakan metode PAIKEM. Hal ini juga terkait dengan penentuan jenis penilaian yang ditetapkan dalam Rencana Persiapan Pengajaran (RPP) menjadi lebih jelas dan terukur bagi siswa. Sementara untuk guru sebagai fasilitator yang menyediakan seperangkat pembelajaran menunjukkan kepedulian akan kondisi siswanya.

3. *Outcomes* ‘Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM’

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi pada *outcomes* ‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’. Pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang digunakan adalah 9 pertanyaan yang valid dan termasuk dalam *outcomes* ketiga ini. Dalam pengolahan data *outcomes* ini menggunakan kelas interval sebagai berikut: Tidak Mampu’ pada 9 – 21, ‘Kurang Mampu’ pada 22 – 34, dan ‘Mampu’ pada 35 – 47. Dan menggunakan batas interval: ‘Tidak Mampu’ pada 8.5 – 21.5, ‘Kurang Mampu’ pada 21.5 – 34.5, dan ‘Mampu’ pada 34.5 – 47.5.

Tabel 5.12 *outcomes* ketiga
‘Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM’

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Mampu	22	27.8	27.8	27.8
	Mampu	57	72.2	72.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.12 yang merupakan tabel *outcomes* ketiga ‘Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM’ terlihat hasil jawaban yang diberikan oleh responden didominasi oleh kategori mampu sebesar 72.2%. Sedangkan kategori tidak mampu tidak memiliki nilai frekuensi pada *outcomes* ini. Sementara kategori kurang mampu memiliki persentase sebesar 27.8%. Hal ini menunjukkan dengan *outcomes* ‘Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM’ berarti dengan pelaksanaan Program BERMUTU mampu meningkatkan kemampuan responden dalam mengelola kelas dengan menggunakan metode PAIKEM sehingga diharapkan dapat tercipta suasana belajar mengajar di kelas yang menyenangkan.

4. *Outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi *outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’. Beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang digunakan adalah 2 pertanyaan yang valid dan termasuk dalam *outcomes* Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’. Dalam pengolahan data *outcomes* ini menggunakan kelas interval sebagai berikut: ‘Tidak Mampu’ pada 2 – 4.7, ‘Kurang Mampu’ pada 5.7 – 8.4, dan ‘Mampu’ pada 9.4 – 10.1. Dan menggunakan batas interval: ‘Tidak Mampu’ pada 1.5 – 5.2, ‘Kurang Mampu’ pada 5.2 – 7.9, dan ‘Mampu’ pada 8.9 – 10.6.

Tabel 5.13 *Outcomes* keempat
‘Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Mampu	11	13.9	13.9	13.9
	Kurang Mampu	15	19.0	19.0	32.9
	Mampu	53	67.1	67.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.13 *outcomes* keempat yaitu ‘Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’ berdasarkan hasil distribusi frekuensi bahwa jawaban yang diberikan responden didominasi oleh kategori mampu sebesar 67.1%. Sedangkan kategori ‘kurang mampu’ memiliki persentase sebesar 19.0%. Sementara untuk kategori tidak mampu memiliki persentase terkecil yaitu sebesar 13.9% pada *outcomes* ini. Hal ini menunjukkan dengan *outcomes* ‘Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar’ pada Program BERMUTU berarti melalui pelaksanaan Program BERMUTU bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan responden dalam mengembangkan teknik dan metode mengajar. Dengan demikian, responden dapat mengembangkan teknik dan metode mengajar yang lebih menyenangkan dan sesuai dengan kondisi siswa serta kebutuhan kelas untuk materi yang berbeda pula. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan responden dalam menyediakan materi materi yang otentik dimana

dengan materi tersebut responden mampu untuk mengemasnya menjadi suatu pembelajaran yang membuat siswa tertarik dan menikmati proses pembelajaran di kelas. Di sinilah guru benar benar memainkan peranannya sebagai fasilitator.

5. *Outcomes* ‘Guru kreatif menentukan alat bantu yang tepat dan sumber belajar yang beragam’

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi pada *outcomes* ‘Guru kreatif menentukan alat bantu yang tepat dan sumber belajar yang beragam’. Beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang digunakan adalah pertanyaan yang valid dan termasuk dalam *outcomes* kelima ini. Dalam pengolahan data *outcomes* ini menggunakan kelas interval sebagai berikut: ‘Tidak Mampu’ pada 2 – 4.7, ‘Kurang Mampu’ pada 5.7 – 8.4, dan ‘Mampu’ pada 9.4 – 10.1. Dan menggunakan batas interval: ‘Tidak Mampu’ pada 1.5 – 5.2, ‘Kurang Mampu’ pada 5.2 – 7.9, dan ‘Mampu’ pada 7.9 – 10.6

Tabel 5.14 *Outcomes* kelima
‘Guru kreatif menentukan alat bantu mengajar yang tepat dan sumber belajar yang beragam’

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Tidak Mampu	9	11.4	11.4	11.4
Kurang Mampu	38	48.1	48.1	59.5
Mampu	32	40.5	40.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.14 yang merupakan *outcomes* kelima ‘Guru kreatif menentukan alat bantu yang tepat dan sumber belajar yang beragam’ didapat jawaban yang mendominasi yang diberikan responden adalah dengan kategori mampu dengan persentase sebesar 40.5%. Sedangkan kategori ‘kurang mampu’ memiliki persentase sebesar 48.1%. Sementara untuk kategori tidak mampu memiliki persentase terkecil yaitu sebesar 11.4% pada *outcomes* ini. Hal ini menunjukkan dengan *outcomes* Guru kreatif menentukan alat bantu mengajar yang tepat dan sumber belajar yang beragam’ pada Program BERMUTU berarti

pelaksanaan Program ini mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan responden dalam menentukan alat bantu mengajar yang tepat dan sumber belajar yang beragam' sehingga responden lebih terarah dalam menentukan alat bantu mengajar yang sesuai dengan kondisi siswa dan kebutuhan kelas dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai untuk satu pertemuan dan juga disesuaikan dengan materi ajar. Selain itu responden juga dapat membuat Rencana Persiapan Pengajaran (RPP) yang terarah artinya sesuai dengan kurikulum dan silabus dimana juga termasuk di dalamnya alat bantu mengajar yang tepat sehingga jika dipadukan dengan metode PAIKEM dapat tercipta proses belajar mengajar yang menyenangkan. Dan sebagai dampak siswa lebih termotivasi untuk belajar dan aktif mengikuti proses pembelajaran.

6. *Outcomes* 'Guru mampu menggunakan IT'

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi pada *outcomes* 'Guru mampu menggunakan IT'. Beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang digunakan adalah pertanyaan yang valid dan termasuk dalam *outcomes* 'Guru mampu menggunakan IT'. Dalam pengolahan data yang merupakan *outcomes* keenam, menggunakan kelas interval sebagai berikut: "Tidak Mampu" pada 4 – 12, 'Kurang Mampu' pada 12 – 19, dan 'Mampu' pada 19 – 27. Dan menggunakan batas interval: 'Tidak Mampu' pada 4.5 – 12.2, 'Kurang Mampu' pada 12.2 – 19.9 dan 'Mampu' pada 19.9 – 27.6.

Tabel 5.10 *outcomes* keenam
'Guru mampu menggunakan IT'

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Mampu	4	5.1	5.1	5.1
	Kurang Mampu	20	25.3	25.3	30.4
	Mampu	55	69.6	69.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.10 yang merupakan *outcomes* keenam 'Guru mampu menggunakan IT', terlihat bahwa dari hasil jawaban yang diberikan responden

adalah kategori mampu dengan persentase sebesar 69.6%. Sedangkan kategori tidak mampu dan kurang mampu memiliki nilai frekuensi masing masing 5.1% dan 25.3%. Hal ini menunjukkan dengan adanya *outcomes* ‘Guru mampu menggunakan IT’, berarti Program BERMUTU mampu meningkatkan kemampuan responden dalam menggunakan IT’. Kondisi responden yang dengan keterbatasan di daerah masing masing membuat responden terangsang untuk memelajari IT sebagai salah satu bentuk materi inovatif diantaranya dengan menyediakan materi yang berupa *power point*, *flash card* yang diambil dari internet, materi materi otentik yang juga diambil melalui internet yang disesuaikan dengan kurikulum, ataupun mengadopsi gambar gambar yang menarik untuk pembelajaran di kelas sebagai tahapan dalam *pre-teaching* dengan tujuan memancing rasa ingin tahu siswa sehingga siswa memberikan perhatiannya dan konsentrasinya untuk proses pembelajaran di kelas.

7. *Outcomes* ketujuh ‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’.

Berikut ini hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi pada *outcomes* ‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’. Beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang digunakan adalah pertanyaan yang valid dan termasuk dalam *outcomes* ketujuh ini. Dalam pengolahan data *outcomes* ini menggunakan kelas interval sebagai berikut: ‘Tidak Mampu’ pada 4 – 9.3, ‘Kurang Mampu’ pada 10.3 – 15.6, dan ‘Mampu’ pada 16.6 – 21.9. Dan menggunakan batas interval: ‘Tidak Mampu’ pada 3.5 – 9.8, ‘Kurang Mampu’ pada 9.8 – 16.1, dan ‘Mampu’ pada 16.1 – 22.4.

Tabel 5.11 *outcomes* ketujuh
‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Kurang Mampu	36	45.6	45.6	45.6
Mampu	43	54.4	54.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Pada tabel 5.11 yang merupakan tabel *outcomes* ketujuh ‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’, dapat dilihat bahwa jawaban yang mendominasi, yang

diberikan oleh responden adalah kategori mampu sebesar 54.4%. Sedangkan kategori tidak mampu tidak memiliki nilai frekuensi pada *outcomes* ini. Sementara kategori kurang mampu memiliki persentase sebesar 45.6%. Hal ini menunjukkan dengan *outcomes* ‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’ berarti Program BERMUTU mampu meningkatkan kemampuan responden dalam menghasilkan bahan ajar. Dengan bahan ajar yang diambil dari berbagai sumber atau referensi yang sesuai dengan kurikulum sebagai sumber belajar yang mendukung terlaksananya pembelajaran yang menyenangkan, mampu memberikan pengetahuan dan perbendaharaan kata yang luas bagi siswa juga bagi guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil penghitungan analisis melalui jawaban yang diberikan oleh responden terhadap semua *outcomes* dan semua item pertanyaan dalam kuesioner, menunjukkan bahwa lebih dari 50% jawaban responden adalah menjawab ‘mampu’. Secara rinci dijelaskan bahwa untuk *outcomes* pertama ‘Guru mampu mengembangkan kurikulum’ terdapat 73,4% dari jawaban responden adalah kategori mampu sedang jawaban untuk kategori ‘tidak mampu’ tidak terdapat pada *outcomes* ini. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan Program BERMUTU dengan *outcomes* ini memberikan pengetahuan positif terhadap peserta pelatihan terutama dalam meningkatkan kemampuan peserta dalam mengembangkan kurikulum. Selanjutnya untuk ‘Guru mampu mengembangkan model model belajar’ yang merupakan *outcomes* kedua memiliki persentase terbesar untuk jawaban dengan kategori ‘mampu’ yaitu sebesar 78,5%. Sedang untuk kategori ‘tidak mampu’ tidak terdapat pada *outcomes* kedua ini. Kondisi ini juga memiliki makna positif bahwa dengan pelatihan BERMUTU kemampuan peserta dalam mengembangkan model model belajar meningkat. Kemudian untuk *outcomes* ketiga yaitu ‘Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM’ memiliki persentase sebesar 72,2% untuk kategori ‘mampu’ dan persentase untuk kategori ‘kurang mampu’ memiliki persentase 27,8%. Sedang untuk kategori ‘tidak mampu’ tidak terdapat pada *outcomes* ini. Dari hasil penghitungan frekuensi terhadap *outcomes* ini dapat dikatakan bahwa lebih dari 50% peserta pelatihan BERMUTU meningkat kemampuannya dalam hal mengelola kelas dengan metode PAIKEM. Berdasarkan penghitungan frekuensi *outcomes*,

pencapaian hasil untuk *outcomes* keempat ‘Guru mampu menggunakan IT’ menghasilkan persentase sebesar 67,1% dengan kategori ‘mampu’ sedang kategori ‘tidak mampu’ memiliki persentase yang rendah yaitu sebesar 13,9%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa dengan mengikuti pelatihan BERMUTU peserta mengalami peningkatan dalam hal menggunakan IT. Hasil yang sama juga diperoleh untuk *outcomes* kelima, keenam, dan ketujuh dimana masing masing memiliki persentase tertinggi untuk kategori ‘mampu yaitu sebesar 40,5%, 69,6%, dan 54,4%. Dengan demikian peserta pelatihan BERMUTU untuk *outcomes* kelima, kreativitas peserta dalam menentukan alat bantu mengajar yang tepat dan sumber belajar yang beragam mengalami peningkatan. Karena dalam proses pelatihan peserta mendapatkan pengetahuan baru tentang penentuan alat bantu mengajar dan memilah sumber belajar yang beragam dan sesuai dengan kurikulum. Sementara untuk *outcomes* keenam, dari persentase yang diperoleh dari penghitungan frekuensi *outcomes* menunjukkan bahwa peserta memperoleh pengetahuan dalam menggunakan IT sebagai alat bantu mengajar. Sehingga peserta dalam melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator dapat menyajikan materi pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa dan juga guru itu sendiri. Siswa pun lebih termotivasi dan tertarik untuk mengetahui materi yang diberikan. Berdasarkan hasil penghitungan frekuensi *outcomes* ketujuh ‘Guru mampu menghasilkan bahan ajar’, peserta pelatihan mampu memberikan bahan ajar yang lebih berkualitas dan sesuai kebutuhan siswa sekolah sebagai subyek pembelajaran. Guru sebagai pemegang peran yang mengarahkan siswa dalam proses belajar mengajar di kelas mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif dengan mengemas bahan ajar yang otentik dan menarik sesuai kurikulum sehingga tercipta proses belajar mengajar di kelas yang menyenangkan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dimaknai bahwa pelaksanaan Program BERMUTU pada ketercapaian hasil sebagai target dari tujuan program BERMUTU adalah efektif. Sebagai hasil nyata peserta pelatihan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan tentang penguasaan materi ajar dan strategi dalam pembelajaran yang merupakan tujuan Program BERMUTU. Menurut Mandahu (2005), dari hasil persentase penghitungan frekuensi menunjukkan tingkat efektivitas pelaksanaan Program BERMUTU adalah termasuk kategori

cukup baik (h. 50). Kondisi ini dapat dimaknai bahwa pada tahap persiapan pelaksanaan Program BERMUTU masih memerlukan berbagai perbaikan guna meningkatkan hasil (*outcomes*) yang merupakan tujuan pencapaian, terutama dalam tahap masukan (input) terkait dengan sasaran program yaitu guru guru bahasa Indonesia dimana data data calon peserta pelatihan belum seluruhnya sesuai dengan perencanaan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan banyak data peserta yang tidak berlatar belakang pendidikan Bahasa Indonesia melainkan berlatarbelakang dari bidang studi lain. Hal ini terkait dengan prinsip pendidikan dan pelatihan bahwa dalam pelaksanaan diklat peserta pelatihan harus didasarkan pada analisis jabatan yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2008, h. 172). Sebagai dampak dari penemuan ini menyebabkan banyak peserta yang tidak ingin diketahui hasil pelatihannya dengan alasan tersebut. Selain itu ada beberapa peserta yang bukan berprofesi sebagai guru tetapi sebagai pegawai LPMP dan Widyaiswara juga terlibat dalam pelaksanaan Program BERMUTU. Terkait dengan penjelasan di atas bahwa faktor penting yang harus dilakukan dalam pelaksanaan sebuah program pelatihan adalah analisis kebutuhan pelatihan sehingga apa yang telah direncanakan sesuai dengan hasil pelaksanaannya. Dan yang menjadi target sasaran program dapat dipersiapkan dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para guru dapat memperoleh atau memelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tugasnya. Dari penjelasan tersebut tersirat makna bahwa sebuah pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja atau kompetensi yang dimiliki guru. Seperti dikatakan oleh Flippo (1994) "Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu" (Hasibuan, 2001, h. 76-77).

BAB 6 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Kesimpulan

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui program pembelajaran. Dan evaluasi merupakan salah satu faktor penting program pembelajaran. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut, pelaksanaan evaluasi harus menjadi bagian penting dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Di samping evaluasi berguna bagi pimpinan sekolah sebagai upaya untuk memotret sistem pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya, evaluasi juga dapat menumbuhkan minat dan motivasi siswa untuk belajar lebih giat lagi, dan terutama untuk mendorong guru agar lebih meningkatkan kinerja dalam berkarya sebagai pendidik profesional. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya terfokus pada penilaian *input*, proses maupun *output* pembelajaran itu sendiri, melainkan pula perlu didasarkan pada penilaian terhadap hasil (*outcomes*) belajar.

Dalam konsepsi ini, optimalisasi sistem evaluasi mempunyai dua makna, yakni sistem evaluasi yang memberikan informasi yang optimal, dan manfaat yang dicapai dari evaluasi tersebut. Manfaat utama dari pelaksanaan evaluasi pendidikan adalah meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, dilaksanakannya evaluasi terhadap program pembelajaran diharapkan akan meningkatkan kualitas proses pembelajaran berikutnya yang tentunya akan meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan perlu dilakukan berbagai upaya seperti halnya pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, pengembangan materi pembelajaran dan penguasaan materi tersebut serta peningkatan kompetensi guru melalui pengayaan dalam strategi pembelajaran di kelas.

Namun demikian, upaya tersebut sampai sekarang belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Seperti diketahui bahwa kualitas pendidikan dipengaruhi beberapa faktor, namun demikian guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan kualitas pembelajaran di kelas. Usaha peningkatan

kualitas pembelajaran di kelas akan berlangsung dengan baik manakala didukung oleh kompetensi guru sebagai peran utama yang memegang peranan penting dalam berlangsungnya proses belajar mengajar di kelas. Untuk itu diperlukan suatu sarana untuk melatih keterampilan yang menjadi tuntutan para guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan kegiatan untuk melihat sejauh mana program tersebut berhasil atau gagal. Evaluasi tersebut dilaksanakan secara menyeluruh dengan pendekatan dari segi waktu yakni evaluasi setelah program dilaksanakan atau dikenal dengan istilah evaluasi *outcome*.

Berdasarkan hasil penelitian, dari hasil uji coba instrumen yang dilakukan terhadap 32 responden, dari 61 butir pertanyaan (yang menunjukkan skala sikap) menghasilkan 18 item pertanyaan tidak valid dan 43 lainnya adalah valid. Selanjutnya, dari item yang valid tersebut dilakukan uji frekuensi. Sebagai hasilnya, *outcomes* 'guru mampu mengembangkan kurikulum' dengan indikator tersusunnya silabus sesuai kurikulum', Program BERMUTU mampu meningkatkan kemampuan peserta program dalam menyusun silabus yang sesuai kurikulum, yaitu sebesar 73% jawaban yang didominasi adalah dengan kategori 'mampu' dan kategori tidak mampu memiliki persentase 0 dari jawaban responden atas indikator 'tersusunnya silabus sesuai kurikulum'. Sementara hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi *outcomes* berdasarkan indikator 'tersusunnya RPP sesuai dengan kurikulum', terlihat dari hasil distribusi frekuensi didominasi oleh kategori 'mampu' sebesar 78.5%, sedangkan kategori 'tidak mampu' tidak memiliki nilai frekuensi pada indikator ini (0%). Hal ini menunjukkan dengan indikator 'tersusunnya RPP sesuai kurikulum', Program BERMUTU mampu meningkatkan kemampuan peserta program dalam menyusun RPP yang sesuai kurikulum. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi pada indikator 'tersusunnya materi dalam bentuk *power point*', terlihat dari hasil distribusi frekuensi didominasi oleh kategori mampu sebesar 69.6%. Sedang kategori tidak mampu dan kurang mampu memiliki nilai frekuensi masing masing 5.1% dan 25.3%. Hal ini menunjukkan dengan indikator 'tersusunnya materi dalam bentuk *power point*', program BERMUTU mampu

meningkatkan kemampuan peserta program dalam menyusun materi dalam bentuk *power point*. Dan berdasarkan hasil perhitungan frekuensi penilaian responden terhadap pertanyaan pertanyaan evaluasi pada indikator ‘adanya otentik *material*’ dengan *outcomes* ‘guru mampu menghasilkan bahan ajar’, terlihat dari hasil distribusi frekuensi kategori ‘mampu’ mendominasi dengan persentase sebesar 54.4. Dan untuk kategori ‘tidak mampu’ tidak memiliki nilai frekuensi pada indikator ini. Hal ini menunjukkan dengan indikator ‘adanya otentik *material*’, program BERMUTU mampu meningkatkan kreatifitas para guru bahasa menyediakan materi materi pengajaran yang otentik dalam menunjang kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa pelaksanaan Program BERMUTU efektif. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang didominasi oleh jawaban yang memiliki kategori ‘mampu’. Dan berdasarkan indikator untuk masing masing *outcomes* dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Program BERMUTU membantu mengembangkan kompetensi para guru melalui kreatifitas, penguasaan materi pembelajaran dan strategi pembelajaran di kelas. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui terciptanya proses belajar mengajar yang menyenangkan dengan metode PAIKEM sehingga motivasi siswa dalam belajar juga mengalami peningkatan.

6.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

Evaluasi sangat erat kaitannya dengan perencanaan. Oleh karena itu koordinasi dan fokus pada sasaran program hendaknya tetap menjadi persiapan matang sesuai kebutuhan guna tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Sesuai dengan tujuan pelaksanaan program BERMUTU, yaitu meningkatkan kualitas kompetensi guru dan kualifikasi guru yang mendukung peran pokok guru agar tercipta proses pembelajaran di kelas yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan melalui kreatifitas guru, berdasarkan hasil penelitian bahwa program ini layak dilanjutkan dengan memerhatikan target sasaran (input)

yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan dan *output* dari pelaksanaan program tersebut. Terkait dengan hal ini, bahwa dalam membuat suatu program sangat diperlukan sebuah tahapan analisis kebutuhan sehingga apa yang menjadi tujuan program dapat dilaksanakan dengan maksimal. Yang terpenting bahwa tujuan dirancangnya sebuah program adalah untuk sebuah perbaikan yang lebih baik dan peserta pelatihan dapat merasakan hasilnya dengan memuaskan. Sebagai rekomendasi terakhir, untuk menambah kelengkapan penelitian ini, dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan fokus pada *intervening effects* untuk melihat keberhasilan pencapaian tujuan program dan mengetahui faktor faktor lain yang mendukung dan menghambat pelaksanaan program BERMUTU.



DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Adi, Isbandi, Rukminto. (2007). *Perencanaan Partisipatoris Berbasis Aset Komunitas*. Jakarta: FISIP UI Press.
- Adi, Isbandi, Rukminto. (2008). *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Alston, Margaret., & Bowles, Wendy. (1998). *Research for Social Workers an Introduction to Methods*. Australia: National Library of Australia.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi & Abdul, Jabar, Safruddin, Cepi. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Creswell, John W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.)*. (Paramita Rahayu, Penerjemah). Jakarta: PT Indeks.
- Dooley, David. (2001). *Social Research Methods (4th Ed)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dunn, William, N. (1999). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press. Edisi Dua.
- Ekowati, Lilik, Mas, Roro. (2009). *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis)*. Surakarta: Pustaka Cakra.
- Emzir, Dr. Prof., (2010). *Isu Isu Kritis Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Franco, Ernesto A. (1991). *Training : a how to book for trainers and teachers*. Manila: National Book Store.

- Feuerstein, Therese, Marie. (1990). *Partners in Evaluation*. London: Macmillan Education Ltd.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawe, Penelope, Degeling, Deirdre, dan Hall, Jane. (1990). *Evaluating Health Promotion*. Sydney: Petty Pty Limited.
- Healey, Joseph F. (1996). *Statistics A Tool for Social Research*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company
- Herman, L. Joan., Morris and Gibbon (1987). *Evaluator's Handbook*. California: Sage Publications.
- Mahsun, Moh. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. (2009). *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Midgley, James. (2005). *Pembangunan Sosial Perspektif Pembangunan dalam Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Ditperta Islam.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Mustopadidjaja, AR, (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: LAN RI.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neuman, W. Lawrence. (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches (6th edition)* United States: Pearson Education, Inc.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patton, Michael Quinn. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods Third Edition*. Newbury Parks: Sage Publication Inc.

- Pietrzak, Jeanne., Ramler, Malia., Renner, Tanya., Ford, Lucy. & Gilbert, Neil. (1990). *Practical Program Evaluation Examples from Child Abuse Prevention*. London: Sage Publications.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Drs. Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: PT Prenhallindo
- Rubin, Allen., & Babbie, Earl R. (2008). *Research Methods for Social Work* (6th Ed.). Thomson Brooks: USA.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Subarsono, A.G. (2005). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subarsono, A.G. (2006). *Pelayanan Publik yang Efisien, Responsif, dan Non-Partisan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suchman, Edward A, Ph.D. (1967). *Evaluative Research*. New York: Russell Sage Foundation.
- Suharto, Edi. (2005). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Refika Aditama.
- Suharto, Edi. (2008). *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahab, Abdul, S. (2005). *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Dua.
- World Bank Group. (2004). *Modul Evaluasi Pembangunan*. Depok.
- Zanten, Wim, Van. (1994). *Statistika untuk Ilmu Ilmu Sosial (Edisi Kedua)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Penelitian:

- Mandahu, AP. (2005). *Evaluasi Efektivitas Pelaksanaan Program Ekonomi Kerakyatan Bidang Industri dan Perdagangan di Pekanbaru*, Tesis MPKD. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Suhana, Nana. (1998). *Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Teknologi*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

Weda, Sukardi. (2006). *Efektifitas Program BOS untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Dasar 9 tahun*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

Publikasi Elektronik:

Biro PKLN Depdiknas. (2007). *Pedoman Pelatihan Jardiknas 2007*. <http://media.diknas.go.id/media/document/35.pdf>.

Castillo, Joseph, Joan. 2009. *The Scientific Method, Research and experiments*. <http://www.experiment-resources.com>.

Konvensi dan Undang Undang:

Undang Undang No 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.

Undang Undang No. 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 *tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2006 *tentang Tata cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2007 *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

Project Operational Manual BERMUTU. (2008). Jakarta: Kemendikbud.

Panduan Umum Program BERMUTU. (2010). Jakarta: Kemendikbud.

Badan Pusat Statistik. 2003. *Survey Sosial Ekonomi Nasional tentang Angka Melek Aksara 2003*. Jakarta: BPS.

Badan Pusat Statistik. 2006. *Human Development Index 2006-2007*. Jakarta: BPS.

UNESCO. 2000. *Human Development Index. Education for Sustainable Development (ED/UNP/ESD)*, www.unesco.org/education/desd.

Makalah:

Hikmat, Harry. (2004). *Aplikasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Perlindungan Sosial*. Makalah Lokakarya Nasional Monev Penanggulangan Kemiskinan-Bappenas. Jakarta.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Data hasil Ujian Nasional (2007-2011)*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.



Lampiran 1: Kuesioner

Nomor Responden [] (Diisi oleh peneliti)	
<p>Bapak/Ibu yang terhormat,</p> <p>Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket yang disampaikan ini. Angket ini ditujukan untuk mengetahui sampai seberapa jauh kegiatan pelatihan (BERMUTU) yang telah Bapak/Ibu ikuti berhasil mencapai tujuan, bukan untuk menilai pribadi Bapak/Ibu. Untuk itu, mohon dengan hormat angket ini diisi apa adanya sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.</p> <p>Petunjuk Pengisian:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Berilah tanda silang (x) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu (termasuk kolom SS, S, K, P, TP).2. Pertanyaan yang berisikan pilihan jawaban, mohon diberi tanda check list (√) pada gambar <input type="checkbox"/> yang telah disediakan pada masing masing pilihan. <p>Terima kasih atas bantuannya.</p> <p>Hormat saya, Lenni Nurliana</p>	

A. Identitas Peserta Pelatihan	
1. Golongan/Ruang:	
a. III/a	[]
b. III/b	
c. III/c	
d. III/d	
e. IV/a	

2. Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki laki	<input type="checkbox"/> Perempuan	
3. Umur	: <input type="checkbox"/> 20-29	<input type="checkbox"/> 30-45	[]
	<input type="checkbox"/> • 45		[]
4. Jenis Sekolah	: <input type="checkbox"/> Negeri	<input type="checkbox"/> Swasta	[]
5. Status Pekerjaan	: <input type="checkbox"/> PNS	<input type="checkbox"/> Honorer	[]
6. Masa Kerja	: <input type="checkbox"/> 5-10 tahun	<input type="checkbox"/> • 10	[]
7. Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> D4	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2
8. Provinsi/Kabupaten/Kota	:		
9. Nama sekolah	:		

Kriteria: SS = Sangat sering

S = Sering

K = Kadang kadang

P = Pernah

TP = Tidak Pernah

1. Guru mampu mengembangkan kurikulum

No.	Pernyataan	SS	S	K	P	TP
10.	Dalam menyusun silabus Saudara tidak mempertimbangkan indikator yang akan diukur.					
11.	Indikator yang Saudara tetapkan di dalam silabus tidak dikaitkan dengan kemampuan siswa.					
12.	Saudara menyusun RPP tidak sesuai kondisi kelas.					
13.	RPP yang Saudara susun tidak sesuai dengan kurikulum.					
14.	Pelatihan BERMUTU tidak membantu Saudara dalam menyusun RPP berbasis Penelitian Tindakan Kelas.					

15.	RPP yang Saudara susun tidak menuntun Saudara dalam menentukan langkah langkah pembelajaran.					
16.	Menurut Saudara RPP tidak membantu Saudara dalam menentukan alat bantu mengajar.					
17.	Menurut Saudara RPP tidak membantu Saudara menentukan jenis penilaian.					
18.	Menurut Saudara tidak perlu mencantumkan umpan balik sebagai rencana tindak lanjut pembelajaran di kelas.					
19.	Saudara tidak merevisi skenario (RPP) sebagai bentuk refleksi proses pembelajaran di kelas.					

2. Guru mampu mengembangkan model model belajar

20.	Pada tahap <i>pre-teaching</i> arah Saudara dalam mengajar tidak jelas arahnya dan tidak sesuai dengan RPP yang disusun.					
21.	Sebagai fasilitator, Saudara tidak tahu bagaimana menata kelas yang disesuaikan dengan RPP dan kebutuhan pembelajaran.					
22.	Saudara tidak peduli dengan minat siswa dalam belajar di kelas.					
23.	Saudara tidak mengarahkan minat siswa dalam proses pembelajaran.					
24.	Saudara kesulitan berinteraksi dengan siswa (<i>lesson study</i>) saat pembelajaran di kelas.					
25.	Sebagai fasilitator, Saudara tidak menyediakan sarana belajar untuk siswa saling berinteraksi (<i>lesson study</i>).					

3. Guru mampu mengelola kelas dengan metode PAIKEM

26.	Saudara tidak melibatkan siswa dalam proses pembelajaran di kelas.					
27.	Saudara tidak tahu kapan memberi peluang untuk siswa bertanya di dalam pembelajaran di kelas.					
28.	Saudara tidak memberikan sarana untuk siswa melakukan percobaan/pengamatan.					
29.	Sebagai fasilitator, Saudara menyediakan langsung solusi untuk siswa tanpa memberikan kesempatan siswa berdiskusi dalam kelompok (<i>case study</i>).					
30.	Saudara tidak merasa penting untuk menuliskan kondisi dan hasil proses pembelajaran di kelas sebagai studi kasus dalam narasi ilmiah (kondisi siswa, guru, kurikulum, materi, strategi, dll).					
31.	Saudara tidak mengidentifikasi permasalahan dalam proses KBM di kelas (penguasaan materi ajar, strategi pembelajaran).					

4. Guru mampu menggunakan IT

32.	Saudara tidak tahu bagaimana membuat <i>power point</i> .					
33.	Menurut Saudara fasilitas internet tidak membantu Saudara membuat modul pembelajaran sesuai kurikulum.					
34.	Saudara hanya menggunakan buku panduan sebagai referensi dalam membuat materi.					
35.	Saudara tidak memanfaatkan internet untuk memperkaya sumber belajar yang inovatif.					
36.	Menurut Saudara, pemutaran film/video/musik,					

	sulit untuk dijadikan materi yang sesuai dengan kurikulum.					
37.	Dalam membuat materi dengan pemutaran film/video/musik, Saudara tidak mengacu pada kurikulum sebagai panduan referensi.					

5. Guru mampu menghasilkan bahan ajar

38.	Saudara tidak mengambil topik topik dari media cetak (majalah, koran, jurnal) sebagai sumber belajar.					
39.	Saudara langsung menjadikan media cetak sebagai sumber belajar tanpa mengkajinya terlebih dahulu.					
40.	Saudara merasa cukup dengan sumber belajar yang ada (LKS, modul, buku panduan).					
41.	Menurut Saudara sumber belajar yang ada tidak perlu dilakukan kajian kritis.					

6. Guru mampu mengembangkan teknik dan metode mengajar

42.	Saudara kesulitan dalam melaksanakan <i>integrated teaching</i> dengan menggunakan pemutaran film/video/kaset sebagai materi pembelajaran di kelas.					
44.	Menurut Saudara pembelajaran dengan materi pemutaran film/video/kaset tidak sesuai kurikulum.					
43.	Saudara hanya mengembangkan materi berdasarkan buku panduan saja.					
44.	Setelah pelatihan BERMUTU, wawasan Saudara terhadap pengembangan teknik mengajar tidak bertambah.					

45.	Merefleksikan kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan tidak perlu dilakukan.					
-----	--	--	--	--	--	--

7. Guru kreatif menentukan alat bantu yang tepat dan sumber belajar yang beragam

46.	Saudara lebih memilih untuk memanfaatkan alat yang tersedia daripada Saudara membuat sendiri.					
47.	Menurut Saudara, menggunakan alat bantu yang dibuat sendiri (karton, potongan potongan kertas, gunting, <i>puzzle</i> , gambar gambar/ <i>flash card</i>) dalam pembelajaran di kelas membutuhkan pertemuan berkali kali.					
48.	Pelatihan BERMUTU tidak membuat Saudara kreatif dalam menyediakan alat bantu yang dibuat sendiri.					
49.	Menggunakan syair lagu sebagai materi pembelajaran tidak sesuai kurikulum					
50.	Syair lagu tidak bisa digunakan sebagai materi pembelajaran dengan metode PAIKEM.					

.....,,, 2012

Tandatangan

()

Tabel Hasil Uji Validitas

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P10	.178	.954
P11	.063	.956
P12	.075	.955
P13	.513	.953
P14	.202	.954
P15	.901	.951
P16	.838	.951
P17	.891	.951
P18	.614	.953
P19	.502	.953
P20	.758	.952
P21	.854	.952
P22	.693	.952
P23	.927	.952
P24	.187	.955
P25	.035	.955
P26	.790	.952
P27	.305	.954
P28	.177	.955
P29	.770	.952
P30	.527	.953
P31	.692	.953
P32	.603	.953
P33	.256	.954
P34	.518	.953
P35	.748	.952
P36	.753	.952
P37	.681	.952
P38	.593	.953
P39	.572	.953

P40	.613	.953
P41	.490	.953
P42	.834	.951
P43	.571	.953
P44	.743	.952
P45	.677	.952
P46	.707	.952
P47	.540	.953
P48	.087	.954
P49	.851	.951
P50	.675	.952
P51	.787	.951
P52	.739	.952
P53	.302	.954
P54	.508	.953
P55	.628	.952
P56	.056	.955
P57	.796	.951
P58	.015	.954
P59	.163	.954
P60	.614	.953
P61	.474	.953
P62	.019	.956
P63	.080	.955
P64	.066	.954
P65	.573	.953
P66	.778	.952
P67	.394	.953
P68	.803	.952
P69	.768	.952
P70	.539	.953