



WAWASAN

TRIDHARMA

MAJALAH ILMIAH KOPERTIS WILAYAH IV

Nomor 7 Tahun XIX Februari 2007

**Mengenal Kebijakan yang Melatarbelakangi
Keberhasilan Sistem Pendidikan Malaysia**

Oleh : Dr. H. Dedi Heryadi, M.Pd

**Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)
Menurut Pembelajaran Inovatif dalam Pembelajaran IPS**

Oleh : Ani Setiani, Dra, M.Pd

**Pengembangan Model Pelatihan INKUIRI dalam
Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar**

Oleh : Hana Nur Hasanah, Dra, M.Pd

Pengantar Redaksi

Sidang Pembaca yang berbahagia,

Malaysia merupakan negara yang memiliki latar belakang historis dan budaya yang hampir sama dengan Indonesia. Negara Malaysia dengan Indonesia juga memiliki nasib yang sama yaitu merupakan negara yang merupakan bekas jajahan. Indonesia memperoleh kemerdekaan lebih awal dibandingkan dengan Malaysia. Indonesia sudah melepaskan diri dari penjajahan Belanda dan Jepang pada tahun 1945, sedangkan Malaysia baru mendapatkan kemerdekaan dari penjajahan Inggris pada tahun 1957. Jika hal ini dijadikan tolak ukur selayaknya bangsa Indonesia memiliki prestasi yang lebih maju dalam berbagai aspek pembangunan dibandingkan dengan Malaysia.

Pada tahun tujuh puluhan sampai dengan awal tahun sembilan puluhan Malaysia banyak menyekolahkan bangsanya ke Indonesia. Kenyataan tersebut membuktikan bahwa Malaysia menganggap kualitas pendidikan di Indonesia dianggap lebih baik dari negara-negara tetangga Malaysia lainnya. Namun saat ini terjadi sebaliknya, kualitas pendidikan Malaysia mengalami kemajuan yang sangat pesat. Bahkan banyak negara mengagumi kemajuan pendidikan di Malaysia.

Pemerintah dan masyarakat Malaysia sangat menyadari bahwa Pendidikan merupakan faktor penting bagi kemajuan bangsanya. Kesadaran pemerintah tersebut ditampakan dengan mealokasikan dana pendidikan pada rancangan anggaran pembangunan pada posisi yang signifikan dibandingkan sektor lainnya. Selain itu keberhasilan sistem pendidikan di Malaysia juga dilatarbelakangi oleh kebijakan-kebijakan pembaharuan yang dilakukan dalam sistem Pendidikan Malaysia yaitu melaksanakan pembaharuan kurikulum terpadu pada tingkat pendidikan dasar maupun pada tingkat menengah.

Kebijakan-kebijakan bagaimanakah yang melatarbelakangi sistem pendidikan di Malaysia? Sistem pendidikan bagaimanakah yang dikembangkan dan dilaksanakan di Malaysia?

Tulisan dari Dr. H. Dedi Heryadi, M.Pd, dengan tema "Menenal Kebijakan yang Melatarbelakangi Keberhasilan Sistem Pendidikan di Malaysia", menarik kiranya untuk disimak lebih jauh, selain itu masih banyak tulisan menarik lain yang kami sajikan pada edisi bulan.

Selamat mengikuti.

Redaksi.

Wawasan TRIDHARMA

Majalah Ilmiah Bulanan Kopertis Wilayah IV

Informasi Komunikasi dan Pengkajian Iptek

PELINDUNG

Koordinator Kopertis Wilayah IV
Ketua APTISI Wilayah IV Jawa Barat

PENASEHAT/KONSULTAN REDAKSI

Prof. Dr. Bambang Hidayat
Prof. Dr. Burhan Arif, Ir.

PEMIMPIN UMUM

Drs. Sofyan Usman, M.Si.

PIMPINAN REDAKSI/PENANGGUNG-JAWAB

Prof. Dr. H. Tjahjo Sutisnawidjaja, MS

WAKIL PEMIMPIN REDAKSI

Budi Hartanto, Ir. M.Sc

DEWAN REDAKSI

Prof. Dr. H. Tjahjo Sutisnawidjaja, MS
Prof. Dr. H.R.E. Djarkasih, Drs. MS
Dr. Hatta, SH, MH.
Dr. Purwadhi, M.Pd.
Dr. Hj. Dewi Laelatul Badriah, M.Kes.
Budi Hartanto, Ir. M.Sc.
Hj. Rosmalawati, Dra. M.Sc, ST.
Dr. Hj. Atie Rachmatie, Drs. M.Si.

SEKRETARIS REDAKSI

Ade Nedi Supardi, Drs.

PIMPINAN SIRKULASI

H. Sentot Iskandar, Drs. M.Si.

PIMPINAN USAHA

Odang Suparman, Drs. S.H. M.Si.
Koperasi Kopertis Wilayah IV
Jl. Penghulu Hasan Mustafa No. 38
Tlp. (022) 7272531 – 7275630 Bandung.

Daftar Isi

Daftar Isi	1
Kata Pengantar	2
Mengenal Kebijakan yang Melatarbelakangi Keberhasilan Sistem Pendidikan Malaysia - Oleh : Dr. H. Dedi Heryadi, M.Pd	3
Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Menurut Pembelajaran Inovatif dalam Pembelajaran IPS - Oleh : Ani Setiani, Dra, M.Pd	8
Pengembangan Model Pelatihan INKUIRI dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar - Oleh : Hana Nur Hasanah, Dra, M.Pd	13
Telaah Ethnografi Atas Gaya Menulis 6 Penulis di Lingkungan FKIP UNBAR - Oleh : Annie Susany Somantri.	19
Peran Serta Masyarakat dalam Membantu Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2000 - Oleh : Yani Brilyani Tavipah, SH, MH	24
Cara-cara Pengakuan Anak Luar Kawin - Oleh : Prihatini Purwaningsih	30
Pola Pewarisan Karakter Warna Buah Cabai Hasil Persilangan Cabai Merah RS-07 X Cabai Ungu Lokal Cipanas dalam Hubungannya dengan Ketahanan Terhadap Penyakit Antraknos - Oleh : Lia Amalia	35
Pemanfaatan Minyak Goreng Bekas Menjadi Biodiesel - Oleh : Budy Rahmat, Ir, MS	39
Peranan Yayasan Dalam Pengembangan Bentuk Usaha Non Komersial di Indonesia - Oleh : Imas Rosidawati Wiradirja, SH, MH	44
Filosofi Saum Akan Kesadaran Kemaha Hadiran Allah dalam Hati Setiap Muslim - Oleh : Drs. Maskur, SH, M.Pd	52
Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Bagi Tenaga Pengajar - Oleh : Heti Suherti, Dra, M.M.	58

CATATAN UNTUK PARA PENULIS

Wawasan TRIDHARMA diterbitkan sebagai media informasi dan komunikasi serta forum pembahasan dan pengkajian masalah berbagai disiplin ilmu, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Redaksi mengundang para ahli, dosen, sarjana, dan praktisi untuk menulis secara bebas dan kreatif. Penyajian dapat berupa tulisan ilmiah populer, hasil penelitian, survai, hipotesis, atau gagasan orisinal yang segar, obyektif dan penuh tanggungjawab. Redaksi dapat menyingkat dan memperbaiki tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah isi dan maksudnya. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dengan dilengkapi abstrak bahasa Indonesia/Inggris, masing-masing tidak lebih dari 200 kata, diketik pada kertas kuarto, jarak dua spasi, disusun dengan urutan; judul tulisan, nama penulis, abstrak, isi tulisan, daftar pustaka dan dilengkapi riwayat hidup penulis, dengan urutan: nama lengkap dengan gelar resmi yang dipakai, tempat tanggal lahir, riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan/jabatan sampai yang terakhir. Jika tulisan berupa hasil penelitian, isi disusun dengan urutan: pendahuluan, latar belakang yang mencakup pokok permasalahan dan tujuan penelitian, tinjauan pustaka, pendekatan atau bahan dan metode, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan saran. Panjang naskah sebaiknya tidak lebih dari 6000 kata. Bila penulis lebih dari seorang, cantumkan namanya secara berurutan sesuai dengan kode etik penulisan. Tabel, gambar dan grafik harus diberi judul singkat, jelas, diberi nomor urut, dan harus jelas, asli, diusahakan bukan foto kopian. Untuk naskah yang pernah dimuat dalam penerbitan lain atau pernah disampaikan dalam ceramah, seminar/diskusi harus disebutkan dalam catatan pada halaman pertama. Naskah dikirim ke redaksi rangkap dua termasuk aslinya dan dialamatkan ke: Redaksi Majalah Wawasan TRIDHARMA, Kantor Koperasi Kopertis Wilayah IV, Jl. P.H. Hasan Mustafa No. 38 Tlp. (022) 7272531 – 7275630 Bandung. Bagi Naskah yang dimuat disediakan honorarium yang dapat diambil di Sekretariat Redaksi.

Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Bagi Tenaga Pengajar

Oleh : Heti Suherti

Abstrak

Perencanaan merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan dari posisi yang diinginkan dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) bagi tenaga pengajar harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan pembelajaran dapat tercapai.

Pengembangan SDM harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktek dan kebijakan konvensional. Pentingnya perencanaan pengembangan SDM dalam lingkungan pendidikan. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Tulisan ini mencoba memberikan kerangka pikir bagi manajemen SDM pada lembaga pendidikan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang. Artinya penting manajemen SDM pada dekade yang akan datang mendorong kita untuk mencari solusi yang terbukti efektivitasnya ketimbang bereksperimen dengan ide-ide baru yang belum jelas dan teruji.

Pendahuluan

Lembaga pendidikan di negara maju telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan SDM yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian SDM bagi tenaga pengajar sesuai dengan bidangnya. Beberapa praktek yang harus dikembangkan:

1. Mengidentifikasi skill dan kualitas SDM yang serasi dengan tuntutan lingkungan.
2. Memilih SDM yang memiliki kinerja tinggi dan potensial.
3. Berusaha memenuhi kebutuhan lembaga dan individu.
4. Menilai kinerja dan keahlian SDM.
5. Memberi kompetensi yang memadai kepada tenaga didik yang trampil dan memiliki keahlian.
6. Membangun lingkungan belajar yang baik.
7. Meningkatkan motivasi untuk perbaikan kinerja.

Praktek pengelolaan tersebut menunjukkan bahwa dunia pendidikan masa kini dan masa yang akan datang telah dan akan mengalami perubahan terus-

menerus. Peran SDM dalam pendidikan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara lembaga dan SDM menjadi fokus perhatian para pengelola atau pemimpin. Oleh sebab itu nilai-nilai baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan pendidikan perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua tenaga didik serta individu/siswa di dalam pembelajaran.

Pembahasan

1. Perencanaan SDM untuk Tenaga Pengajar

Perencanaan SDM yang dikemukakan Eric Vetter dalam Jacson (1990) "sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan". Berdasarkan konsep tersebut dipandang sebagai proses linier, dengan menggunakan data dan proses masa lalu sebagai pedoman perencanaan di masa depan.

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi dan menggabungkan faktor-faktor

perencanaan yang saling terkait, sistematis, dan konsisten dalam pemenuhan kebutuhan SDM dimasa depan ditentukan oleh kondisi faktor lingkungan dan ketidakpastian. Lembaga pendidikan dituntut mengupayakan yang terbaik dan tercepat dalam memenuhi kebutuhan lingkungan. Perencanaan SDM umumnya dipandang sebagai ciri penting dari tipe ideal model Manajemen SDM meski pada prakteknya tidak selalu harus dijadikan prioritas utama akan tetapi harus sebagai suatu tanggung jawab. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menganalisa data untuk meramalkan.
 2. Mengembangkan tujuan perencanaan.
 3. Mengawasi dan mengevaluasi.
- Perencanaan SDM dapat digunakan sebagai indikator kesesuaian antara *supply* dan *demand* bagi sejumlah tenaga didik dalam lembaga pendidikan dengan keterampilan yang sesuai, juga sebagai *early warning* lembaga pendidikan terhadap implikasi bagi pengembangan SDM.

2. Pengembangan SDM untuk Tenaga Pengajar

Proses pengembangan SDM sebagai profesionalisme pada lembaga pendidikan akan memperoleh manfaat berupa *distinctive capability* dalam beberapa hal dibandingkan dengan mereka yang tidak melakukan, seperti:

- 1) Kemampuan mendefinisikan kesempatan mencapai tujuan.
- 2) Memacau pemikiran dengan orientasi dan mendidik partisipasi serta perluasan perspektif.
- 3) Menguji komitmen manajemen terhadap tindakan secara spesifik dan aktivitas.
- 4) Mengembangkan *sense of urgency* dan komitmen untuk bertindak.
- 5) Fokus strategi pada tindakan jangka panjang dengan mengembangkan bakat.

Untuk mengembangkan tenaga didik sebagai profesionalisme, harus melakukan berbagai perubahan fundamental terhadap kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek konvensional. Berkaitan dengan hal tersebut kompetensi tenaga pendidik masa datang yang kompeten, dan harus mampu berkreasi mengembangkan strategi pembelajaran serta mampu melaksanakan penilaian yang terpadu.

Berdasar pergeseran yang terjadi, maka tenaga didik masa kini dituntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi sebagai berikut:

- 1) Mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan.
- 2) Mampu berkreasi mengembangkan dan merancang strategi pembelajaran.
- 3) Mampu mengeksplorasi indikator ranah afektif dan psikomotorik.
- 4) Mampu merancang dan melaksanakan penilaian.
- 5) Mampu memanfaatkan berbagai sumber pembelajaran.
- 6) Mampu mengaplikasikan konsep life skill pada kegiatan pembelajaran.

Mengembangkan tenaga pendidikan yang berbasis kompetensi mempunyai karakteristik yang khas dalam melaksanakan fungsi profesionalisme dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya dalam dunia pendidikan baik di sekolah maupun diluar sekolah. Profesionalisme merupakan sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan diri dan merupakan motivasi intrinsik. Kualitas profesionalisme diantaranya:

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
2. Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
3. Keinginan untuk mengejar kesempatan pengembangan profesional untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
5. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada pada dirinya agar dapat mewujudkan kinerja profesional secara tepat dan efektif. Didefinisikan kompetensi menurut Mitrani (1992) *an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*.

Spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapannya dalam suatu pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Berdasarkan macam-macamnya antara lain:

- 1) *Komptensi dasar*, adalah kecakapan menjaga dan me-

ngembangkan integritas dan kemajuan diri.

- 2) *Kompensi umum*, adalah kecakapan, keterampilan intelektual, sosial, motorik yang menunjang profesi.
- 3) *Kompetensi profesional-akademis*, adalah kecakapan mengaplikasikan dan mengembangkan pengetahuan, prinsip, kaidah dan teori dalam profesi dan kehidupan.
- 4) *Kompetensi profesional-profesi*, adalah kecakapan melakukan tugas profesi sesuai standar.

4. Strategi Perencanaan Pengembangan Tenaga Pengajar Kompetensi

Keefektipan profesional tenaga didik dapat diwujudkan melalui pemberdayaan potensi dan prestasi. Seperti telah dikemukakan di atas bahwa profesional karena kemampuan dan keahliannya kinerja profesi tenaga didik secara utuh, dan hendaknya mempunyai kompetensi yang mantap, yang meliputi kompetensi:

1. *Kompetensi intelektual*, yaitu berbagai pengetahuan yang ada pada dirinya sebagai penunjang aspek kinerja sebagai tenaga didik.
2. *Kompetensi fisik*, yaitu kemampuan fisik untuk menunjang pelaksanaan tugas dalam berbagai situasi.
3. *Kompetensi pribadi*, yang mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri, yaitu memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri, dan menghargai diri.
4. *Kompetensi sosial*, yaitu seperangkat interaksi sosial secara efektif.
5. *Komptensi spiritual*, adalah pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah agama.

Berdasarkan konsep perubahan tersebut, dalam pendidikan hakekatnya merupakan suatu pro-

ses memanusiaikan manusia melalui pengembangan seluruh potensinya sesuai dengan tuntutan yang berkembang di lingkungannya. Melalui pengembangan ini agar mampu mempertahankan kinerja serta meningkatkan lebih baik dari generasi ke generasi sesuai dengan tuntutan perkembangan. Manusia harus mampu mengubah dan mengembangkan dirinya yang didukung seperangkat kompetensi yang diperlukan.

Kebutuhan kompetensi untuk mengembangkan jalur karier akan menentukan dasar untuk pengembangan tenaga didik. Tenaga didik yang dinilai lemah pada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi, sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya. Proses perolehan kompetensi dikembangkan:

- a. *Recognition*, yaitu simulasi untuk memprediksi individu berkinerja.
- b. *Understanding*, merupakan instruksi khusus/modeling perilaku.
- c. *Assesment*, sebagai umpan balik pada peserta untuk mengetahui berapa kompetensi yang dimiliki.
- d. *Feedback*, adalah latihan mempraktekan kompetensi.
- e. *Job application*, dimana peserta menetapkan tujuan agar dapat menggunakan kompetensi.

Peningkatan profesionalisme hendaknya dilaksanakan secara terpadu, konseptual dan sistematis yaitu melalui:

1. Pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan tugas sehari-hari melalui kegiatan diskusi.
2. Responsi seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, konsultasi, studi banding, penggunaan media.
3. Penelusuran dan pengembangan diri dengan dirancang agar potensi pribadi dapat

berkembang secara optimal dan berkualitas dalam mencapai perwujudan diri yang bermakna.

4. Dukungan sistem dengan membentuk lingkungan kerja yang kondusif.

Mengingat besarnya peran tenaga pengajar pada tingkat institusional dan instruksional, maka manajemen tenaga pengajar harus mencakup fungsi-fungsi: (1) profesionalisme, standar, sertifikasi dan pendidikan pra-jabatan, (2) rekrutmen dan penempatan, (3) promosi dan mutasi, (4) gaji, insentif dan pelayanan, (5) supervisi dan dukungan profesional.

Penutup

Manajemen SDM pada dekade yang akan datang mendorong untuk mencari solusi yang terbukti efektivitasnya ketimbang bereksperimen dengan ide-ide baru yang belum jelas dan teruji.

Argumentasi lain dengan digunakan konsep yang telah diuraikan sebelumnya didasarkan atas pemikiran konsep ini bersifat universal. Konsep tersebut lebih bersifat alat yang *straightforward* untuk melihat suatu pekerjaan dan peran yang dimainkan seseorang dalam pembelajaran. Bila hal tersebut diletakkan di tengah manajemen SDM dan digunakan sehari-hari dalam diskusi tentang manusia, maka deskripsi yang jelas dari perilaku tersebut menjadi bagian dari budaya kerja dan budaya suatu lembaga. Jadi yang menjadi faktor kunci keberhasilan adalah adanya *mission, kompetensi, information* dan *cultur*.

Kesimpulan yang dapat diambil, bahwa pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat memenuhi berbagai persyaratan dan kompetensi menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam lembaga pendidikan, mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan pendekatan manaje-

men SDM khususnya merealisasikan budaya yang menghargai inisiatif, dan berani mengambil resiko.

Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan suksesi, pengembangan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan lembaga pendidikan dan individu.

Daftar Pustaka

- Hall, Jay, 2000. *The Competence Connection: A Blue Print for Excellent*. Texas, USA: Woodstead Press.
- Jackson, S.E. & Schuler, R.S., 1990. *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/organizational psychologists*. American Psychologist. 45 : 223-239.
- Janszen, F., 2000. *The Age on Inovation*. Pearson Education Limited. Great Britain.
- Mitrani, A, Daziel, M. And Fitt, D., 1992. *Compeency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*; London: Kogan Page Limited.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe., 1993. *Comptence at Work: Models for Superior Performance*. New York USA: John Wily & Son, Inc.
- Surya, M, H., 2003. *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Implementasi KBK*. Makalah Lokakarya KBK. Kopertis Wilayah IV, Bandung.
- Syaodih, N.S., 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. UPI, Bandung.

Riwayat Penulis

Dra. Heti Suherti, M.M., adalah dosen Kopertis Wilayah IV yang diperbantukan pada Jurusan Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Siliwangi Tasikmalaya. •