

Pembinaan Guru di Daerah Terpencil

Eddy Subandrijo

Abstract: The role of teachers in isolated remote areas is very important in empowering local human resources. Human character building was partly related to teacher's performance. The teacher's performance in conducting their responsibility depends on the quality of their social-economic conditions. To improve their spirit on daily educational activities, they should be treated by a special management. It means that there must be an equilibrium between career and economic-life and between their right and their responsibility. To implement this concept, all of related institutions should be involved in planning, implementing, and evaluating phases. These institutions are local community, universities, schools, and other institutions belonging to local governments.

Kata kunci: pembinaan guru, peran guru, daerah terpencil.

Pada umumnya guru baru enggan untuk ditempatkan di daerah terpencil. Dalam bayangan mereka, guru yang ditempatkan di daerah terpencil (DT) harus siap menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan. Hanya calon guru yang idealis dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas pendidikan yang tidak pernah menolak ditempatkan di mana saja (Reimer, 2000). Pada kenyataannya berbagai tantangan dan kesulitan segera mereka rasakan begitu sampai di DT, sehingga pada satu titik mereka ingin pindah ke kota atau minimal ke daerah yang bukan DT. Oleh karena itu rasio guru-siswa menjadi tidak sebanding di berbagai sekolah DT. Sering ditemukan kasus sekolah dengan ratusan siswa yang hanya dibina oleh sejumlah kecil guru. Dari sisi lain, sistem penempatan guru di DT masih dapat dikelabui

Eddy Subandrijo adalah dosen FKIP Universitas Mulawarman Samarinda.

oleh calon-calon guru. Mereka menandatangani perjanjian kesediaan ditempatkan di sekolah-sekolah tertentu di DT. Mereka memenuhi perjanjian tetapi menjadikan DT hanya sebagai batu loncatan, kalau mungkin, segera pindah ke kota dengan berbagai dalih yang masuk akal.

Kenyataan di lapangan seperti itu akan memiliki dampak yang serius bagi pengembangan program pendidikan dan pembelajaran di DT. Kontribusi guru DT cukup besar dengan memberikan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sikap kepada sejumlah anak bangsa di daerah (Suryadi, 1999), tetapi begitu ia pindah ke kota tidak ada lagi guru penerusnya. Rantai yang putus seperti ini tidak perlu terjadi jika sistem dan strategi pengangkatan guru di DT memperhatikan aspirasi dan kebutuhan nyata guru. Persoalan ini tampaknya belum disentuh oleh para pembuat kebijakan, padahal dapat dipecahkan dengan cara sederhana jika para pembuat kebijakan memiliki niat tulus mengentaskan dan mencerdaskan anak-anak bangsa di DT.

KONDISI DAERAH TERPENCIL

Angkatan muda pencari kerja pada umumnya melihat DT sebagai tempat yang kurang memberi keuntungan, baik sosial maupun ekonomi. Banyak dari mereka beranggapan, menekuni profesi, termasuk profesi guru di DT, hanya cocok untuk SDM yang kurang berkualitas. Fenomena ini mencerminkan kondisi yang tidak menguntungkan. DT didefinisikan sebagai daerah yang sulit dijangkau oleh alat transportasi umum, belum ada listrik, dan belum tersedia jaringan komunikasi yang menghubungkan daerah itu dengan daerah lain. Berbagai kasus keterlambatan gaji, surat, dan berita-berita penting lain menunjukkan bahwa secara geografis DT memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi. Kondisi ini berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran dan kualitas hasil belajar. Oleh karena itu, penyebab krisis pembelajaran harus dilihat dalam konteks yang lebih luas. Sebagaimana diungkap oleh Popkewitz (1994), di dunia dewasa ini banyak siswa tidak dapat belajar dengan layak. Untuk konteks Indonesia, upaya perbaikan pembelajaran tidak cukup hanya melalui reformasi sekolah dan pemahaman ulang terhadap kerja guru dan perubahan konsepsi pendidikan. Banyak sisi yang harus disentuh untuk memperbaiki pembelajaran, di antaranya sisi kehidupan sosial-ekonomi guru khususnya yang bertugas di DT (Darmaningtyas, 1999). Melalui cara ini maka citra dan martabat guru yang bertugas di DT akan terangkat (Supriadi, 1998).

Apapun tanggapan orang dan bagaimanapun kondisi objektif sebagian guru di DT, yang nyata telah menjadi opini umum ialah bahwa bekerja atau mengajar di DT tidak enak. Opini ini tidak akan berubah jika pemerintah tidak mau mengubah strategi penempatan guru di DT. Artinya pula, *bargaining* antara penguasa (pemerintah) dengan instansi-instansi yang kompeten dengan bidang pendidikan selama ini belum menghasilkan kebijakan yang menguntungkan guru. Oleh karena itu, kelompok yang bergerak di bidang pendidikan harus selalu proaktif dalam merumuskan kebijakan pendidikan, karena pendidikan akan salah arah jika perumusannya didominasi oleh kelompok yang kurang berkompeten di bidang pendidikan.

Apapun bentuk kebijakan yang dikeluarkan, pemerintah harus menempatkan guru sebagai salah satu agenda yang akan memperoleh pembinaan dalam konteks perbaikan pendidikan semesta. Di antara kelompok guru, guru DT memiliki posisi yang strategis sebagai perintis pembangunan SDM di daerah-daerah terpencil. Sesuai dengan kebijakan pemerintah bahwa pengembangan pendidikan harus memperhatikan sekolah dan guru di daerah terpencil, maka sejak sekarang perlu dipikirkan bagaimana pembinaan yang tepat (MOEC, 1999), yang dapat memancing calon guru untuk berlomba ditempatkan di DT. Proses pembinaan ini akan berjalan baik jika diawali dengan pemahaman yang jelas terhadap sikap dan pandangan calon guru terhadap DT.

SIKAP DAN PandANGAN CALON GURU TERHADAP DAERAH TERPENCIL

Agar pembinaan guru DT dapat dilakukan secara tepat, perlu dikenali terlebih dahulu pandangan mereka terhadap DT serta sikap dasar mereka. Menurut Kennedy (1999), pandangan hidup dapat membentuk sikap. Ia juga membagi pandangan hidup menjadi dua yakni pandangan hidup positif (P) dan pandangan hidup negatif (N); sikap meliputi sikap optimis (O) dan sikap pesimis (P), dan setiap individu merupakan kombinasi dari dua unsur tersebut. Oleh karena itu, secara teoretik pandangan hidup dan sikap individu, termasuk calon guru DT, akan menyebar pada empat kategori tersebut, yakni PO, PP, NO, dan NP.

Pandangan Positif-Sikap Optimistis (PO). Calon guru yang memiliki pandangan positif pada umumnya lebih optimis dalam menghadapi berbagai tantangan. Kepercayaan diri mereka yang tinggi menjadikan mereka lebih *survive* dalam menghadapi persoalan sesulit apapun. Mereka berkeyakinan

bahwa kemampuan mengatasi setiap kesulitan adalah jembatan menuju sukses yang lebih besar. Beratnya tantangan di DT mereka pandang sebagai peluang untuk menguji-coba kapasitasnya semaksimal mungkin. Berbagai pengalaman menunjukkan bahwa guru yang memiliki PO relatif berhasil dalam membina anak didik dan membangun karir melalui DT.

Pandangan Positif-Sikap Pesimistis (PP). Calon guru yang memiliki pandangan positif tidak selalu memiliki sikap optimis; kadang-kadang mereka bersikap pesimis. Pada umumnya mereka banyak memiliki gagasan bagaimana membina DT, tetapi di sisi lain mereka kurang memiliki kemauan untuk mewujudkan gagasan menjadi tindakan konkret. Mereka banyak melihat peluang untuk mengembangkan karir, tetapi menurut mereka kendalanya lebih banyak dan berat sehingga menumbuhkan keraguan untuk mewujudkan impiannya.

Pandangan Negatif-Sikap Optimistis (NO). Meskipun pada umumnya guru yang berpandangan negatif terhadap DT bersikap pesimistis, ada pula sikap optimistis dari guru yang berpandangan negatif. Pikiran negatif tidak selalu berdampak negatif pada sikap. Pandangan negatif mereka merupakan cermin kewaspadaan. Kesulitan dan tantangan yang muncul di lapangan mereka nilai sebagaimana adanya sambil melihat kemungkinan peluang bagi pengembangan karir.

Pandangan Negatif-Sikap Pesimistis (NP). Meskipun jumlah guru yang memiliki pandangan NP tidak terlalu banyak, ini merupakan kenyataan yang memerlukan tanggapan khusus. Bagi guru dengan pandangan NP, DT tidak memiliki prospek apapun. Sebaik apapun potensi yang dimiliki DT, mereka tidak akan dapat berbuat banyak, karena dasar pandangannya terhadap daerah itu bukan pandangan yang membangun. Diperlukan penanganan khusus untuk guru berpandangan NP. Para pejabat yang berwenang perlu mencermati masalah ini, khususnya dalam menempatkan guru-guru di DT. Jika guru yang tersedia kebetulan berpandangan NP, maka perlu ada penanganan dan pembinaan khusus baik sebelum maupun selama mereka berada di DT.

Keragaman pandangan dan sikap guru seperti tersebut di atas hendaknya dapat dijadikan masukan dalam membuat kebijakan pembinaan guru, khususnya yang akan ditempatkan di DT. Berbagai uji yang berhubungan dengan kepribadian, wawasan pembangunan, keuletan dan ketangguhan kerja yang merupakan bentuk lain dari uji kelayakan dan kesesuaian (*fit and properly test*) perlu dicobakan.

MODEL PEMBINAAN GURU DAERAH TERPENCIL

Agar profesi guru menjadi menarik, diperlukan model yang efektif untuk menarik minat sekaligus mengubah opini generasi muda tentang profesi guru (Kuzmic, 1994; Sarwono, 2000), khususnya yang ditempatkan di DT. Kocka (1990) dan Popkewitz (1994) mengajukan konsep pembinaan guru yang disebut *pendekatan profesi*, yakni suatu pendekatan yang mengarah kepada bentuk-bentuk pekerjaan di masyarakat dan keahlian dalam proses produksi, termasuk proses pendidikan. Tilaar (2000), dengan konsep perencanaan dan manajemen pendidikan nasional di daerah, menekankan perlunya pendidikan berbasis masyarakat (*community based education*) dengan mengikutsertakan *stakeholders* dalam pembangunan pendidikan di daerah. Keikutsertaan semua unsur masyarakat dimaksudkan agar guru yang bertugas di garis depan mampu mengembangkan fungsinya secara optimal. Oleh karena penekanan konsep Tilaar adalah optimalisasi fungsi, maka penulis menggunakannya sebagai suatu pendekatan pembinaan guru DT yang disebut *pendekatan fungsi*. Kedua pendekatan tersebut, baik pendekatan profesi maupun pendekatan fungsi, harus berjalan seiring dan seimbang.

Pendekatan profesi mencakup unsur pengembangan motivasi, pengembangan karir, pengembangan etos kerja, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat otomatis. Pembinaan melalui pendekatan profesi dilakukan oleh Dinas Diknas, karena yang dibina lebih erat dengan aspek-aspek teknis kependidikan dan keguruan serta pengembangan diri melalui jabatan. Di-harapkan melalui pendekatan profesi ini akan tumbuh motivasi dan etos kerja sehingga karir berkembang dengan baik dan pada saatnya guru layak menerima promosi jabatan ataupun kenaikan otomatis. Dari hasil penelitiannya, Widyastono (1999) menyimpulkan bahwa promosi, hadiah dan insentif bagi guru dapat memperkuat motivasi berprestasi.

Pendekatan fungsi tampak dalam bentuk peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis pada potensi daerah yang secara langsung atau tidak langsung memberikan efek positif bagi kinerja guru DT. Pembinaan melalui pendekatan fungsi dilakukan oleh Dinas Diknas bekerjasama dengan *stakeholders*, yakni masyarakat lokal dan lembaga-lembaga terkait. Koordinasi dan kolaborasi Dinas Diknas dan *stakeholders* diperlukan untuk pengadaan berbagai fasilitas yang langsung atau tidak langsung merangsang peran dan fungsi guru DT. Sarana transportasi, komunikasi, akomodasi dan insentif yang memadai adalah bentuk layanan nyata yang secara tidak langsung

mendukung kinerja guru, karena persaingan prestasi antarguru DT dengan imbalan hadiah (*prize*) yang pengembangan karir guru, misalnya Pengembangan program peningkatan peran guru dan publikasi tidak langsung dapat menjadi ter Karena, mereka akan menjadi ini akan berkembang baik jika Pe bosan. Jika tidak, sebagaimana di arti kita gagal memberikan pen kepada masyarakat. Kebijakan pe guru DT ini sangat urgen, karena masalah, masalah itu biasanya be

INSENTIF, FASILITAS DAN HA
TERPENCIL

bersama instansi terkait perlu memikirkan langkah-langkah strategis untuk membina guru DT. Pemberian gaji atau tunjangan empat atau lima kali lebih besar dari yang biasanya diterima dapat merangsang guru untuk berlomba memasuki DT. Bahkan mungkin, SDM yang berkualitas pun pada akhirnya akan menetapkan pilihan kerjanya sebagai guru DT.

Gagasan di atas tampak mustahil untuk dilaksanakan. Akan tetapi jika Pemerintah Daerah memiliki kemauan baik, tidak ada yang sulit dilaksanakan, karena Pemerintah Daerah memiliki banyak sumber pendapatan yang belum dimanfaatkan secara jelas. Sebagai contoh adalah pendapatan yang bersumber dari Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Di beberapa negara lain, perolehan PBB yang disebut dengan pajak rumah tangga dikhususkan untuk biaya pengembangan pendidikan, termasuk untuk memberikan insentif dan tunjangan guru. Gaji, tunjangan atau insentif dengan jumlah yang memadai merupakan salah satu cara merangsang dan menggairahkan guru DT menunaikan tugasnya secara prima. Hasil penelitian Boediono dan Gozali (1999) membuktikan adanya hubungan yang positif antara gaji guru dengan kinerjanya.

Pemberian Fasilitas

Fasilitas yang biasanya diberikan kepada guru DT adalah rumah. Jarang guru DT memperoleh fasilitas lain seperti kendaraan dinas. Bagi guru DT yang berdomisili di dekat sekolah atau satu kompleks dengan sekolah, tidak adanya alat transportasi bukan merupakan persoalan yang serius. Akan tetapi bagi sebagian guru yang tempat tinggalnya berjauhan dari sekolah, ketiadaan sarana transportasi merupakan masalah tersendiri. Daerah yang lebih banyak menggunakan sungai sebagai jalur transportasi tentu saja membutuhkan cara pemecahannya sendiri.

Para pembuat kebijakan tentu sudah mencermati persoalan ini, dan mereka tahu bahwa kuantitas dan kualitas fasilitas yang diterima guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja mereka. Tidak semua guru yang memperoleh fasilitas cukup secara otomatis meningkat kinerjanya, tetapi minimal terpenuhinya fasilitas akan memberikan rasa tenang dan tenteram (Darmaningtyas, 1999). Pengadaan fasilitas untuk guru DT biasanya tergantung pada anggaran proyek. Keberlangsungan proyek dibatasi oleh waktu, pada umumnya tidak lama. Oleh karena itu, pengadaan fasilitas, seperti rumah untuk guru DT, dilakukan dengan memperhitungkan tingkat kekuatan dan pemanfaatan yang lebih lama dari pada umur proyek.

Meskipun proyek sudah jauh berlalu, bangunan tetap tegak berdiri dan dapat difungsikan hingga beberapa puluh tahun kemudian.

Imbalan atau Hadiah

Imbalan atau hadiah (*reward*) dapat berfungsi sebagai pendorong untuk berbuat lebih baik dan perangsang untuk dapat berbuat baik. Kata "baik" di sini mengacu kepada prestasi. Bagi guru DT, peranan *reward* sangat berarti (Widyastono, 1999). Akan lebih berarti jika jenis *reward* yang mereka terima dapat meningkatkan kualitas hidup. *Reward* dapat berbentuk fisik atau nonfisik. Keduanya akan memberikan kontribusi yang sama baiknya terhadap kinerja mereka jika jenis *reward* ini memiliki arti yang signifikan bagi kehidupannya. Wujudnya bukan sekadar selembar piagam atau sebutan "pahlawan tanpa tanda jasa", tetapi juga sesuatu yang memiliki nilai bagi perbaikan ekonomi keluarga. Oleh karena itu, setiap kali guru DT membuahkan prestasi perlu diberi *reward* yang dapat dipetik berdasarkan nilai ekonominya. Pemberian pangkat setingkat lebih tinggi, promosi menjadi kepala sekolah atau pemberian rumah tinggal tetap, pemberian kendaraan bermotor, atau fasilitas lain yang memiliki nilai untuk meningkatkan kualitas hidup merupakan bentuk *reward* yang berdampak pada tumbuhnya gairah dan semangat kerja guru (Goodson, 1994; Hanushek, 1995).

PERAN PEMERINTAH DAERAH

Pemerintah Daerah (Pemda) memiliki peran yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembinaan guru DT, karena sebenarnya Pemda merupakan pihak yang paling berkepentingan. Masukan pendidikan yang sebagian diproses oleh guru DT pada akhirnya bermuara kepada kepentingan *stakeholders*. Pemda dan masyarakat merupakan *stakeholders* yang akan memanfaatkan keluaran pendidikan untuk bidang-bidang kerja tertentu (Tilaar, 2000).

Desentralisasi pendidikan yang mulai diberlakukan pada Oktober 2000 bukan merupakan kebijakan yang terpisah dari kebijakan otonomi daerah. Desentralisasi pendidikan merupakan proses yang kompleks yang akan menghasilkan sistem pendidikan dengan kebijakan yang konkret, mengatur sumber daya serta pemanfaatannya, melatih tenaga yang profesional dan guru, menyusun kurikulum yang sesuai, dan mengelola sistem pendidikan berdasarkan kebudayaan setempat.

Komitmen Pemda terhadap desentralisasi pendidikan selayaknya tidak terbelah dari komitmennya terhadap kebijakan otonomi daerah yang diatur oleh UU No. 22/1999. Sebagaimana disebutkan di atas, peningkatan mutu SDM untuk menyongsong otonomi daerah merupakan tuntutan mutlak. Jika daerah tidak serius dalam mempersiapkan SDM di daerah, maka implementasi UU No. 22/1999 dikhawatirkan hanya akan memindahkan "bo-rok" pusat ke daerah. Kekhawatiran itu tidak akan terjadi jika di daerah tersedia SDM berkualitas moralnya dan kemampuannya dalam Ipteks. Siapa lagi yang paling berkompeten dalam menyiapkan dan memberi fondasi bagi SDM tangguh jika bukan guru? Bagi DT, guru berperan sebagai agen tunggal dalam menyiapkan anak bangsa. Sebaliknya, anak didik sebagian besar mengandalkan apa yang diterima di sekolah. Tidak atau jarang ada lembaga nonsekolah di DT untuk bertukar pendapat dalam membina anak didik menjadi salah satu bukti bahwa guru DT mengemban tugas yang lebih berat daripada guru di daerah lain. Terhadap guru DT ini Pemda diharapkan menyikapinya lebih arif.

Pemda perlu mengeluarkan kebijakan konkret untuk guru DT, misalnya memasukkan anggaran khusus untuk DT dalam APBD. Kemungkinan meningkatnya keuangan daerah sebagaimana diatur oleh UU No. 25/1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah berarti meningkatnya kemampuan daerah untuk membiayai sendiri semua proyek dan kepentingan daerah. Peningkatan mutu SDM pada akhirnya harus menjadi prioritas dalam pembangunan daerah, karena merupakan investasi jangka panjang yang sangat menentukan timbul-tenggelamnya citra daerah di masa depan.

PROYEK PERCONTOHAN BINA GURU DAERAH TERPENCIL

Sebagai upaya awal dalam pembinaan guru DT dan untuk mengujikan model-model tertentu serta melihat keefektifannya, perlu dibuat proyek percontohan (*pilot project*). Jika di Indonesia ada sekitar 30 propinsi dan rata-rata setiap propinsi memiliki seribu guru DT, maka paling tidak ada 30 ribu orang yang harus digarap. Untuk mengeliminasi risiko yang besar, mereka tidak harus digarap secara simultan, tetapi melalui suatu proyek percontohan dalam satu atau beberapa propinsi. Jika harus ada pada setiap propinsi, maka masing-masing propinsi harus memiliki daerah model. Guru di daerah model akan mendapatkan penanganan khusus dalam jangka waktu tertentu. Selama masa itu, dilakukan pemantauan dan evaluasi untuk melihat kemajuan-kemajuan yang telah dicapai sekaligus membenahi sejumlah ke-

kurangan yang masih tersisa. Akan lebih bermakna jika hasil-hasil yang dicapai oleh guru DT yang mendapatkan perlakuan (*treatment*) kemudian dibandingkan dengan guru DT yang tidak mendapatkan perlakuan. Dengan demikian, signifikansi perubahan akan dapat dilihat secara statistik.

Oleh karena orientasi proyek percontohan ini adalah peningkatan mutu SDM di daerah, maka komponen masyarakat di daerah itu bertanggung jawab pada proses pembinaan. Kelompok dimaksud sebagaimana ditegaskan oleh Tilaar (2000:117) adalah masyarakat lokal, perguruan tinggi di daerah, Pemda, dan sekolah. Keempat kelompok ini memainkan peran masing-masing. Di antara keempat kelompok, masyarakat lokal paling banyak memperoleh manfaat dari keberadaan guru DT. Sebagai salah satu *stakeholders*, masyarakat lokal berhak menilai kinerja guru di daerahnya, dengan konsekuensi ikut memberikan kontribusi yakni menyediakan sarana-prasarana, syarat-syarat logis bagi optimalisasi kerja guru, dan bukan sekadar kontribusi moral.

Selain masyarakat lokal, perguruan tinggi di daerah memiliki andil yang sangat besar dalam membangun daerah. Perguruan tinggi (PT) di daerah berperan sebagai menara api. Oleh karena itu, PT harus berinisiatif memberikan jalan untuk mengatasi segenap persoalan di daerahnya (Kuzmic, 1994). PT harus membimbing penyusunan program-program untuk membekali guru dan tenaga kependidikan serta mengambil peran dalam pembuatan kebijakan dan mengatasi persoalan. Konsep, strategi dan mekanisme kerja yang tepat dalam membina guru DT perlu dirumuskan, diujikan, dan disosialisasikan sebelum diimplementasikan. Sejalan dengan nuansa keterbukaan, tidak salah jika pada tahap awal dilakukan kompetisi model melalui program penelitian dan pengembangan (*research and development*) untuk menyeleksi dan menetapkan prototipe model yang paling sesuai bagi pembinaan guru DT. FKIP bersama dengan Lembaga Penelitian merupakan lembaga yang paling berkompeten untuk mempelopori proyek ini.

Peran Pemerintah Daerah sebagaimana telah diungkap di atas lebih jelas. Sebagai penanggung jawab pembangunan di daerahnya, Pemda memiliki hak dan kewajiban yang sangat luas. Pemerintah Daerah berhak menuntut lembaga pendidikan untuk menghasilkan keluaran sesuai dengan klasifikasi yang diinginkannya. Akan tetapi Pemerintah Daerah, di sisi lain, wajib memenuhi setiap keperluan sekolah, termasuk fasilitas bagi guru DT. Pemerintah Daerah sebagai salah satu *stakeholders* juga perlu memantau dan mengevaluasi proses dan kualitas hasil pembinaan, dan paling

penting dari semua peran itu ialah sebagai penyanggah dana. Peran Pemerintah Daerah sebagai penyanggah dana tetap diperlukan untuk menjaga keberlangsungan (*sustainability*) program pembinaan guru DT. Di samping Pemerintah Daerah, sekolah merupakan lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam pembinaan guru DT. Suasana sekolah yang nyaman, sebagaimana kesimpulan Boediono dan Gozali (1999), berpengaruh terhadap kinerja guru, termasuk guru DT. Oleh karena itu, warga sekolah dan masyarakat sekitarnya perlu membangun suasana kondusif yang merangsang tumbuhnya etos kerja optimal guru DT.

PENUTUP

Guru DT memiliki peran strategis dalam membentuk kemampuan anak bangsa di daerah-daerah terpencil. Kemampuan anak bangsa untuk memimpin bangsa sebagian ditentukan oleh komitmen guru, termasuk guru DT dalam melakukan tugas pengabdianya. Guru sebagai komponen bangsa yang memiliki posisi strategis selama ini belum memperoleh perhatian dan penghargaan yang layak sesuai dengan jasa-jasa yang mereka berikan kepada bangsa. Agar guru DT tetap berada pada posisi strategis sebagai pembina anak-anak bangsa, diperlukan suatu sistem pembinaan yang mengikutsertakan semua komponen masyarakat dan bangsa.

Sistem dan strategi yang tepat untuk melakukan pembinaan perlu segera dirumuskan bersama antara pemerintah, perguruan tinggi, masyarakat lokal, dan sekolah. Model-model pembinaan perlu dimunculkan untuk diuji dan dievaluasi sebelum disosialisasikan dan diimplementasikan. Muara dari kerja pembinaan ialah guru DT yang militan dan tangguh yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, yang mampu membangun daerahnya. Sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, Pemda diharapkan ikut terpanggil untuk melakukan pembinaan guru DT. Hasil akhir dari pembinaan adalah guru DT yang unggul yang siap mengolah anak-anak daerah menjadi SDM unggul yang mampu memimpin daerahnya masing-masing.

DAFTAR RUJUKAN

- Boediono & Gozali, A. 1999. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan: Pendekatan Fungsi Produksi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20 (5): 1-24.

- Darmaningtyas. 1999. *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Freire, P. 2000. *Politik Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar-Read.
- Goodson, I. 1994. Studying the Teacher's Life and Work. *Teaching and Teachers Education*, 10 (1): 29-37.
- Hanushek, E.K. 1995. Education Production Functions. Dalam M. Carnoy (Ed.), *International Encyclopedia of Economics of Education* (hlm. 45-65). Cambridge: Pergamon Press.
- Kennedy, C. 1999. *Managing with the Gurus*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kocka, J. 1990. 'Bugertum' and Profession in Nineteenth Century: Two Alternatives Approach. Dalam M. Burrage & H. Torstenda (Eds.), *Profession in Theory and Hystory Rethinking the Study of the Profession* (hlm. 62-77). London: Sage Publication.
- Kuzmic, J. 1994. A Beginning Teacher's Search for Meaning: Teacher Sozialization, Organizational Literacy, and Empowerment. *Teaching and Teacher Education*, 10 (1): 15-27.
- Ministry of Education and Culture (MOEC). 1999. *Second Junior Secondary Education Project: Background Information and Term of Reference*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdikbud.
- Popkewitz, T.S. 1994. Profesionalization in Teaching and Teacher Education: Some Notes on Its History, Ideology, and Potential. *Teaching and Teacher Education*, 10 (4): 1-14.
- Reimer, E. 2000. *Matinya Sekolah*. Yogyakarta: Hanindita Graba Widia.
- Sarwono, S.W. 2000. Profesionalisasi Guru. Dalam W. Surachmad, *Menggagas Pendidikan Rakyat* (hlm. 207-211). Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Supriadi, D. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D. 2000. *Jaring Pengaman Sosial Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A. 1999. *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tilaar, H.A.R. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widyastono, H. 1999. Kinerja Guru SD. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20 (5): 133-152.