

SERTIFIKAT

Seminar Nasional

PENDIDIKAN

INKLUSIF

Sabtu, 2 Oktober 2010
Pukul.08.30-15.00

Sertifikat ini diberikan sebagai penghargaan kepada :

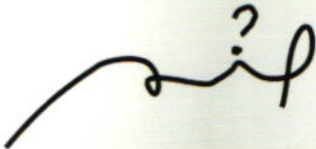
Dr. Budiyanto

Sebagai Narasumber Seminar

Aula SMP/SMA Mutiara Bunda
Jl. Padang Golf No.11 Arcamanik Bandung

Bandung, 2 Oktober 2010

Mutiara Bunda Group Of Schools


Muharani Meisarah, S.Pd
Principal

Training & Learning Centre Division
Mutiara Bunda Group Of Schools


Mutiara Bunda
Group Of Schools
Dra. Ida Widayanti
Coordinator

KUALIFIKASI PEMBINAAN DAN KARIR PERSONAL DALAM PENDIDIKAN INKLUSIF

Oleh :

Dr. Budiyanto, M.Pd.

Disampaikan pada Seminar Nasional Pendidikan Inklusif
Bandung, 2 Oktober 2010

A Kualifikasi Personal

1. Kepala Sekolah

a. Tanggung jawab dan Kewajiban

Dalam pandangan masyarakat Kepala Sekolah merupakan jabatan mulia, oleh sebab itu siapapun yang menjabatnya akan menjadi figure anutan masyarakat sekitar utamanya dalam aspek moral, intelektual, kedisiplinan, kesederhanaan, dan toleransi sosial. Oleh sebab itu Kepala Sekolah lebih dipersepsi sebagai pemimpin sosial ketimbang pejabat structural, utamanya pada daerah-daerah non perkotaan. Sebagai pejabat structural berarti mereka diangkat dan ditetapkan oleh pemerintah, dengan kriteria tertentu yang bersifat mengikat, dan sebagai pemimpin masyarakat mereka harus mendapat legitimasi sosial dimana sekolah itu berada. Secara intern kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (PP No. 28 Th. 1990 Ps 12 ayat 1). Sedangkan pada Pasal 23.3. menjelaskan tentang kewajiban Kepala Sekolah, yaitu; menilai kurikulum, guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta sarana dan prasarana dalam lingkungan satuan pendidikan yang berada dalam wewenang dan tanggung jawabnya. Pada sisi lain sebagai pejabat publik (pemimpin masyarakat) padanya melekat tanggung jawab universal yang berlaku pada lingkungan sekitar dan sesuai dengan budayanya. Sudikin, Basrowi, dan Wiyaka (2003) menyatakan sekurang-kurangnya ada lima macam tanggung jawab, yaitu:

Pertama, tanggung jawab pribadi, manusia sebagai individu yang memiliki pribadi yang utuh harus bertanggung jawab terhadap dirinya. Pengingkaran terhadap tanggung jawab pribadi dapat menyebabkan terjadinya konflik antara dirinya dan orang lain. Dengan demikian, dirinya sendiri yang kurang diperhatikan.

Kedua, tanggung jawab kepada keluarga. Keluarga merupakan unit terkecil dari kelompok masyarakat. Sebagai anggota keluarga, seseorang harus bertanggung jawab terhadap keluarganya. Misalnya seorang kepala sekolah yang terlalu sibuk mengurus sekolahnya dan kepada melupakan keluarganya, maka dinyatakan sebagai tidak bertanggung jawab pada keluarga. Kondisi sebagai mana digambarkan tersebut pada gilirannya akan menimbulkan ketegangan yang dapat merusak citranya sebagai orang yang tidak bertanggung jawab.

Ketiga, tanggung jawab kepada masyarakat. Manusia adalah makhluk sosial yang hidup di tengah-tengah masyarakat. Setiap perbuatan seseorang harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Misalnya dalam salah satu karya Abdul Muis yang berjudul "Salah Asuhan". Tokoh hanafi yang semula menolak menggunakan pakaian adat dalam perkawinannya, namun kemudian ia mau memakai pakaian itu, alasan yang ia kemukakan karena ia merasa mempunyai tanggung jawab kepada masyarakat. Bagi seorang Kepala Sekolah Dasar, melupakan tanggung jawabnya terhadap masyarakat itu bisa berarti bencana pada dirinya. Dalam konsep *school based management* antara sekolah dengan masyarakat itu digambarkan sebagai mitra, oleh sebab itu figure kepala sekolah terhadap masyarakatnya haruslah mencerminkan adanya tanggung jawab timbal balik yang mengikat.

Keempat, tanggung jawab kepada bangsa dan negara. Sebagai warga negara, setiap orang bertanggung jawab terhadap bangsa dan negaranya. Kepala Sekolah sebagai individu mempunyai tanggung jawab yang sama sebagaimana warga negara lainnya. Sementara Kepala Sekolah sebagai pejabat structural memiliki tanggung jawab secara khusus yang melekat pada jabatannya. Peningkaran terhadap dua bentuk tanggung jawab yang melekat pada diri Kepala Sekolah terhadap bangsa dan negara bukan saja dapat merugikan pada dirinya, tetapi juga pada peserta didik serta sekolah yang dipimpinnya.

Kelima, tanggung jawab kepada Tuhan. Manusia adalah ciptaan Tuhan, sebagai konsekuensinya maka manusia harus berhambra dan tunduk kepada penciptaNya sebagai wujud tanggung jawab atas penghambaanNya. Jabatan kepala sekolah hendaknya juga dipersepsi sebagai karunia dari Tuhan. Untuk itu figur Kepalasekolah terhadap segala sesuatu yang dikerjakan sesuai dengan

jabatannya tentunya akan dipertanggung jawabkan kepada Tuhan pula.

b. Kualifikasi

Sejalan dengan tanggung jawab dan kewajiban kepala sekolah sebagaimana telah dijabarkan di atas, maka figure pengemban jabatan kepala sekolah haruslah memilikikualifikasi yang dapat memenuhi tuntutan tanggung jawab dan kewajibannya tersebut dalam konteks penyelenggaraan pendidikan inklusif. Kualifikasi pejabat kepala sekolah dapat di bedakan menjadi dua, yaitu;

Kepemimpinan

- Memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan.
- Memiliki gagasan pembaharuan dan mampu mengakomodasi kan gagasan pembaharuan lainnya.
- Memiliki kemampuan memimpin dan mengelola sekolah.
- Memahami filosofi dan konsep teori pendidikan inklusif yang berlaku universal.
- Memahami konsep nilai dan norma-norma budaya lokal sebagai pijakan dalam pengembangan konsep dasar pendidikan inklusi.
- Memahami manajemen pengelolaan pendidikan inklusi berbasis budayalokal.
- Memahami model kurikulum, pendekatan pembelajaran, serta alat Bantu yang diperlukan dalam pendidikan inklusif berbasis budaya lokal.
- Memiliki program, perencanaan, pengelolaan,, dan penilaian secara jelas dalam melaksanakan pendidikan inklusif berbasis budaya lokal.
- Memiliki kemampuan untuk berkoordinasi dan bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan pendidikan inklusif berbasis budaya lokal.

Teknis dan personal

- Bertaqwa kepada Tuhan YME
- Memenuhi kriteria sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM).
- Memiliki sifat-sifat sebagai warga negara yang baik.
- Memiliki etos kerja yang baik: disiplin, jujur, objektif, demokratis, transparansi, motivasi dan tanggung jawab terhadap tugas.
- Memiliki kepribadian yang menarik: hangat, harmonis, terbuka, kasih sayang, menolong dan bijaksana.
- Memiliki kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang sesuai dengan jabatannya.
- Mampu menjabarkan konsep dasar pendidikan inklusif berbasis budaya lokal dalam bentuk perencanaan, program, pengelolaan, dan penilaian yang jelas dan terukur.
- Mampu mengkoordinasikan mitra kerja yang berkaitan dengan pengembangan pendidikan inklusif berbasis budaya lokal.
- Mampu mengkoordinasikan para ahli/profesional yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan inklusif.
- Mampu memberdayakan orangtua murid dalam proses pendidikan.

Sosial, memiliki kemampuan membina dan mengembangkan interaksi sosial dan jaringan kerja yang konstruktif dengan stakeholder secara professional.

2. Kualifikasi Guru Reguler

Personal (pribadi),

- Bertaqwa kepada Tuhan YME
- Memiliki sifat-sifat sebagai warga negara yang baik.
- Memiliki kondisi fisik yang memungkinkan dapat melaksanakan tugas secara optimal.
- Memiliki etos kerja yang baik: disiplin, jujur, objektif, demokratis, transparan, motivatif, dan tanggung jawab terhadap tugas.
- Memiliki kepribadian yang menarik; hangat, harmonis, terbuka, kasih sayang, menolong, dan adil.

Professional,

- Mampu menganalisis dan menjabarkan kurikulum.
- Menguasai bidang studi yang diajarkan.
- Mampu membuat rencana pembelajaran.
- Mampu memilih dan mengembangkan materi pembelajaran yang akan diajarkan.
- Mampu melaksanakan penelitian sederhana/praktis (khususnya penelitian tindakan kelas).
- Memiliki wawasan dan kemampuan global .

Sosial, memiliki kemampuan untuk membina dan mengembangkan interaksi sosial dan jaringan kerja yang konstruktif dengan orangtua siswa, masyarakat maupun tenaga professional lainnya.

3. Kualifikasi Guru Khusus

Personal (pribadi),

- Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat.
- Memiliki kemampuan berinteraksi/berkomunikasi secara efektif dan efisien.

- Mampu mengembangkan media pembelajaran .
- Mampu memilih dan menggunakan sumber belajar.
- Memiliki kemampuan mengelola kelas (*classroom management*).
- Mampu mengembangkan alat dan dan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- Memahami karakteristik siswa.
- Mampu memberikan layanan bimbingan sederhana kepada siswa dan orangtua siswa, baik secara individual maupun kelompok.
- Mampu membaca dan memaknai hasil penelitian (khususnya penelitian kependidikan).
- Bertaqwa kepada Tuhan YME
- Memiliki sifat-sifat sebagai warga negara yang baik.
- Memiliki kondisi fisik yang memungkinkan dapat melaksanakan tugas secara optimal
- Memiliki etos kerja yang baik: disiplin, jujur, objektif, demokratis, transparan, motivatif, dan tanggung jawab terhadap tugas.
- Memiliki kepribadian yang menarik; hangat, harmonis, terbuka, kasih sayang, menolong, sabar, dan adil.

Professional,

- Mampu menganalisis dan menjabarkan kurikulum.
- Menguasai bidang studi/keahlian yang diajarkan.
- Mampu membuat rencana pembelajaran.
- Mampu memilih dan mengembangkan materi pembelajaran yang akan diajarkan.
- Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat.
- Memiliki kemampuan berinteraksi/berkomunikasi secara efektif dan efisien.
- Mampu mengembangkan media pembelajaran.
- Mampu memilih dan menggunakan sumber belajar.
- Memiliki kemampuan mengelola kelas (*classroom management*).
- Mampu mengembangkan alat dan dan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- Memahami karakteristik siswa.
- Mampu memberikan layanan bimbingan sederhana kepada siswa dan orangtua siswa, baik secara individual maupun kelompok.
- Mampu membaca dan memaknai hasil penelitian (khususnya penelitian kependidikan).

- Mampu melaksanakan penelitian sederhana/praktis (khususnya penelitian tindakan kelas).
- Memiliki wawasan dan kemampuan global.

Sosial, memiliki kemampuan untuk membina dan mengembangkan interaksi sosial dan jaringan kerja yang konstruktif dengan orangtua siswa, masyarakat maupun tenaga professional lainnya.

B. Pembinaan Personal

Penyiapan semua personalia kependidikan secara tepat merupakan faktor kunci dalam mempercepat kemajuan ke arah terselenggaranya sekolah-sekolah inklusif. Lebih jauh, penerimaan guru-guru yang menyandang kecacatan yang dapat berfungsi sebagai model peran (*role models*) bagi anak-anak penyandang cacat semakin diakui pentingnya (UNESCO, 1994). Pembinaan personal diarahkan pada peningkatan kualifikasi kompetensi personal ke arah yang lebih baik. Surachmad (1973) membagi kompetensi personal dalam tiga kategori, yaitu;

Kompetensi profesional, artinya ia memiliki pengetahuan yang luas serta dalam subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memiliki metode yang tepat serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.

Kompetensi personal, artinya memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber identifikasi bagi subyek, artinya lebih terperinci yaitu ia memiliki kepribadian yang patut diteladani seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantoro "ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani.

Kompetensi sosial, artinya ia memiliki kemampuan berkomunikasi sosial baik moril, sesama teman pendidik maupun kepala sekolah serta masyarakat luas. Kemampuan untuk memberikan pelayanan sebaikp baiknya, yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan daripada nilai materiil.

1. Pembinaan Pra-Jabatan

Program pelatihan pra-jabatan (pra-dinas) bagi semua mahasiswa keguruan, baik calon guru sekolah dasar maupun sekolah menengah, haruslah memberikan orientasi yang positif terhadap kecacatan, dan dengan demikian akan mengembangkan pemahaman tentang apa yang dapat mereka capai di sekolah dengan memanfaatkan layanan pendukung yang tersedia di daerah masing-masing. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut terutama adalah yang berkaitan dengan cara mengajar yang baik termasuk cara melakukan asesmen kebutuhan khusus, mengadaptasi isi kurikulum, memanfaatkan teknologi asistif, mengindividualisasikan prosedur pengajaran yang disesuaikan dengan kemampuan-kemampuan yang terdapat pada diri anak. Di lembaga pendidikan guru, perhatian khusus difokuskan pada penyiapan semua guru untuk mempraktekkan otonominya dan menerapkan keterampilannya dalam mengadaptasikan kurikulum dan pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa serta melakukan kerjasama dengan para spesialis, organisasi profesi dan para orangtua.

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) pada Universitas mempunyai peran advisoris utama dalam proses pengembangan pendidikan kebutuhan khusus, terutama dalam bidang penelitian, evaluasi, penyiapan guru pelatih, serta merancang program dan bahan pelatihan. Untuk itu, jaringan kerja antara universitas dan lembaga-lembaga pendidikan tinggi di negara-negara maju dan negara-negara berkembang utamanya dalam aspek penelitian dan pelatihan sangat besar artinya (UNESCO, 1994).

Di Indonesia lembaga formal yang berkewajiban menyiapkan tenaga pendidikan khusus adalah LPTK-PLB yang berada di bawah naungan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Depertemen Pendidikan Nasional. Kiprah LPTK-PLB dalam menyiapkan tenaga kependidikan PLB mengacu pada lima komponen paradigma baru pendidikan tinggi, yaitu: (1) hasil dan kinerja pendidikan harus selalu mengacu pada kualitas yang berkelanjutan; (2) kualitas yang berkelanjutan dapat dirangsang oleh pola manajemen yang berasaskan otonomi; (3) otonomi pendidikan harus senafas dengan dan disertai oleh akuntabilitas (pertanggung jawaban) penyelenggaraan, kinerja dan asil yang dicapai; (4) akses masyarakat terhadap informasi tentang penyelenggaraan, kinerja dan hasil yang dicapai diwujudkan melalui proses akreditasi; (5) tindakan manajerial utama yang melandasi pengambilan keputusan dan perencanaan pendidikan adalah proses evaluasi.

Sejalan dengan paradigma baru pendidikan tinggi tersebut di atas LPTK-PLB mengemban tiga peran penting, yaitu sebagai lembaga pengembang ilmu dan teknologi, penyelenggara pendidikan prajabatan (*preservice training*), dan penyelenggara pendidikan dalam-jabatan (*inservice training*), di bidang PLB.

Pertama, Sebagai Lembaga Pengembang Ilmu dan Teknologi dalam PLB, LPTK-PLB harus menjadi wadah pengembangan ilmu dan teknologi dalam bidang PLB. Pengembangan ilmu dan teknologi selalu dimulai dari proses penelitian. Oleh karena itu LPTK PLB harus berperan juga sebagai lembaga penelitian. Lebih jauh LPTK PLB harus mampu melahirkan inovasi-inovasi yang terkait dengan bidang garapan pendidikan luar biasa yang meliputi: (1) gangguan penglihatan; (2) gangguan wicara dan bahasa; (3) gangguan komunikasi; (4) gangguan pendengaran; (5) gangguan intelektual; (6) gangguan motorik; (7) gangguan kesehatan; (8) gangguan emosi dan tingkah laku; (9) berbakat (*gifted* dan *talented*); (10) berkesulitan belajar; (11) autisme; (12) berkelainan ganda. Sebagai lembaga pengembang ilmu PLB maka LPTK PLB perlu memiliki jaringan dengan berbagai lembaga dan profesi termasuk antar berbagai LPTK PLB baik di dalam maupun luar negeri.

Kedua, Sebagai Penyelenggara Pendidikan Prajabatan, LPTK-PLB berkewajiban menyelenggarakan pendidikan bagi calon guru pendidikan khusus. Pendidikan prajabatan diberikan kepada individu atau mahasiswa yang ingin menjadi tenaga kependidikan di bidang PLB. Sedangkan untuk mengikuti pendidikan prajabatan, seseorang diharuskan memenuhi persyaratan umum masuk perguruan tinggi dan persyaratan khusus sebagai tenaga kependidikan PLB. Persyaratan umum mencakup hasil seleksi potensi akademik, kepribadian, dan kesehatan sedangkan persyaratan khusus sesuai dengan karakteristik khusus tugas di lapangan PLB yang ditentukan oleh LPTK PLB.

Ketiga, sebagai Penyelenggara Pendidikan Dalam-Jabatan dan Pengembangan Profesi, Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan PLB hendaknya memungkinkan LPTK PLB tidak hanya menghasilkan tenaga-tenaga kependidikan PLB tetapi juga mempertahankan, membina (*maintenance*) dan meningkatkan kemampuan profesional tenaga kependidikan PLB di lapangan. Ini berarti bahwa LPTK PLB harus memiliki hubungan yang erat dengan organisasi profesi PLB, pengambil kebijakan, dan berbagai sekolah yang memberikan pelayanan PLB bagi siswa yang membutuhkannya. PLB juga memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan program akta mengajar PLB bagi para guru bidang studi yang ingin

memiliki kemampuan mengajar peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus (students with special needs).

Seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan kompetensi yang harus dimiliki bagi guru yang bertugas mendidik siswa yang berkebutuhan pendidikan khusus, maka LPTK-PLB perlu mengupayakan segera membukak program S-2 PLB di Indonesia. Miriam D S., (2002) menegaskan pertimbangan perlunya dibuka program S-2 PLB di Indonesia, yaitu:

- Memenuhi kebutuhan guru yang di masa datang akan memegang peran untuk memimpin atau menjadi penasehat dalam lingkungan pembelajaran yang inklusif dan akrab
- Menyiapkan professional dengan latar belakang akademis dan praktik agar dapat melakukan penelitian independen yang bermakna yang relevan dengan kebutuhan individu dalam lingkungan yang inklusif dan akrab.
- Menyiapkan pendidik agar kompeten untuk memberikan bimbingan yang berorientasi sumber kepada guru reguler, guru khusus, orangtua dan mitra relawan lainnya. Serta bimbingan yang diperlukan untuk: (1) memahami kebutuhan anak-anak, (2) penyesuaian metode mengajar, (3) kerja kelompok termasuk kemitraan dengan orangtua dan (4) pengorganisasian dan pengaturan kelas.

Lebih lanjut dikemukakan agar pendidikan di universitas, fakultas dan departemen dapat menjalankan peran mereka dalam proses menuju inklusi, mereka harus aktif terlibat dalam pendidikan guru, penelitian, dan training para peneliti.

Pendidikan guru harus lebih terfokus pada pengguna dan harus lebih akrab siswa dan guru di sekolah, yang meliputi:

- Memahami bagaimana anak-anak belajardan bagaimana membantu mereka belajar lebih baik
- Belajar cara melakukan observasi berkesinambungan terhadap siswa
- Dapat melakukan pendidikan yang disesuaikan/dibedakan pada satu kelas

- Melakukan evaluasi diri-menunjuk pada apa dan bagaimana cara kita melakukan segala sesuatunya disbanding membebaskan semua tanggung jawab pada siswa
- Penelitian difokuskan pada penelitian terapan, penelitian tindakan dan inovasi, dan pilihan pertanyaan penelitian harus lebih relevan terhadap lingkungan belajar yang akrab dan inklusif dan juga lebih memfokuskan pada penemuan dan penggambaran kualitas daripada memfokuskan pada kuantitas dan hubungannya dengan statistik

2. Pembinaan dalam Jabatan

Program pembinaan dalam jabatan (*inservice training*) adalah program pendidikan dan atau pelatihan pada bidang yang relevan, yang diberikan kepada para guru yang sedang berdinis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan penguasaan terhadap kompetensi yang dituntut (Dirjen Dikti Depdiknas, 2001).

Pembinaan dalam jabatan dapat diberikan pada seluruh personal persekolahan, baik kepala sekolah, guru reguler, guru khusus, tenaga administrasi laboran maupun mitra sekolah yang telah terikat kontrak kerja dengan lembaga atau sekolah tersebut. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh sehubungan dengan program *in-service training*, yaitu:

- a. Pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal pada jenjang yang lebih tinggi, baik sebagai program penyetaraan maupun lanjutan. Para guru (reguler maupun khusus) yang belum mencapai jenjang pendidikan S 1, harus didorong untuk mendapatkan kualifikasi S 1 pada Jurusan Pendidikan Luar Biasa atau Pendidikan umum lainnya sesuai dengan meteri yang menjadi tanggung jawab yang diembannya. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam memilih jurusan pendidikan lanjutan adalah kesesuaian dengan kebutuhan lembaga serta linieritas dengan jurusan yang semula telah diperolehnya. Pemilihan secara sembarangan dengan tujuan sekedar memenuhi kriteria batas kualifikasi minimal kesarjaan tidak akan memberikan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga/sekolah dimana ia bekerja.
- b. *In-service training* melalui program-program penataran atau pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun sekolah secara mandiri. Masalah yang perlu mendapat perhatian serius adalah bagaimana merancang suatu penataran yang

sebenarnya sesuai dengan kebutuhan para guru di sekolah. Selain itu juga perlu ada koordinasi yang lebih baik antara berbagai unit atau sector yang sama-sama mempunyai misi peningkatan mutu guru melalui penataran. Kecuali itu juga perlu dicermati secara serius dampak dari penataran tersebut terhadap peningkatan mutu di sekolah. Kita sering melihat bahwa penataran hanya sampai pada peningkatan kognitif atau pemahaman guru, tetapi tidak terapkan dalam praktik mengajar di kelas. Hal ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan suatu pengelolaan yang lebih sistemik dan profesional dari mulai perencanaan sampai kepada analisis dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

- c. Pembinaan dan pengembangan kompetensi melalui wadah kerja guru atau kepala sekolah yang telah tersedia, diantaranya adalah KKG (kelompok kerja guru), PKG (penataran kerja guru), KKS (kelompok kerja kepala sekolah) atau apapun nama wadahnya. Pengembangan kompetensi melalui wadah ini dianggap cukup efektif karena berjalan secara alami atas dasar kebutuhan dan permasalahan yang langsung dirasakan oleh guru/kepala sekolah. Tantangannya adalah perlu adanya nara sumber yang diharapkan dapat menjadi motor dan motivator pembaharuan.
- d. Program magang. Magang berarti mengikut sertakan guru pada guru lain pada waktu mengajar. Magang terutama ditujukan kepada guru-guru yang masih baru (*junior*), dan orang yang diikuti magang seyogyanya adalah guru yang sudah senior dimana kapabilitasnya sudah teruji.
- e. Alih kepakaran. Alih kepakaran adalah kegiatan untuk mentransformasi pengetahuan dan keterampilan dari pakar-pakar senior kepada guru-guru junior. Alih kepakaran dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan, diskusi atau lokakarya yang dilakukan secara rutin dalam kurun waktu tertentu, misalnya dalam satu semester, atau satu tahun ajaran.
- f. Studi banding ke lembaga yang dipandang telah lebih maju. Kegiatan studi banding dapat dilakukan antar lembaga sejenis baik yang berada pada daerah lain atau negara lain. Ini merupakan alternatif untuk menyerap berbagai pengalaman dalam upaya meningkatkan kinerja guru atau kepala sekolah. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam studi banding adalah adanya studi kelayakan pada lembaga

yang akan dikunjungi. Sehingga benar-benar diyakini akan dapat memberikan nilai tambah baik pada sisi materi maupun motivasi. Di samping itu aspek penyiapan alat/instrumen untuk menggali informasi harus benar-benar diperhatikan, sehingga suara sumbang bahwa studi banding tidak lebih dari sekedar penyegaran yang bersifat rekreatif dapat dieliminasi.

3. Materi Pembinaan

Dalam pendidikan inklusif dimana di dalamnya terdapat guru reguler dan guru khusus sebagai motor penggerak, masing-masing mempunyai tugas khusus sesuai dengan bidang yang diembannya. Namun lantaran mereka terlibat dalam sebuah kerja tim mengajar (*team teaching*) maka mereka harus benar-benar memahami tugas anggota timnya pada batas-batas minimum. Untuk itu materi pembinaan disamping yang berkaitan dengan pengembangan keahlian masing-masing juga harus diberikan materi pengantar bagi anggota tim lainnya. Misalnya guru reguler perlu diberikan materi pengantar ke PLB-an (*orthopedagogik*), sementara Guru khusus perlu diberikan pengantar pendidikan umum (*general pedagogic*).

a. Materi bagi guru reguler

Materi lintas profesi

Bila guru reguler dianggap keahliannya di bidang pendidikan umum, maka yang dimaksud materi lintas profesi adalah ilmu dari lain dalam tim pembelajaran di sekolah. Bagi guru reguler materi pengayaan yang harus dikuasai sekurang-kurangnya adalah ke PLB-an, utamanya agar dapat menjawab siapa, mengapa dan bagaimana secara umum.

Materi Pengembangan Profesi

- Materi bidang studi. Pelatihan bidang ini dimaksudkan agar guru reguler dapat meningkatkan materi bidang studi yang diajarkan. Dalam hal ini perlu dibedakan antara guru kelas dengan guru bidang studi. Bagi guru kelas, yang biasanya memegang pada kelas-kelas rendah (satu, dua dan tiga) pelatihan materi bidang studi lebih bersifat pengayaan horizontal, sehingga memiliki variasi materi yang lebih beragam luas dan komprehensif. Sementara bagi guru bidang studi materi bidang studi yang dilatihkan lebih bersifat vertikal, atau berupa

penajaman pemahaman terhadap bidang studi tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

- Materi yang terkait dengan metodologi pembelajaran. Pelatihan ini pada bidang ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan para guru reguler dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Sub kajian yang perlu diberikan adalah; (1) pembuatan persiapan pembelajaran, (2) strategi pembelajaran, termasuk di dalamnya berbagai pendekatan dan metode terbaru dalam pendidikan, (3) pengembangan media pembelajaran, (4) penilaian pembelajaran serta pemaknaannya.
- Materi yang terkait dengan pemahaman terhadap kemampuan, potensi, dan perilaku siswa. Topik relevan dengan materi ini adalah (1) psikologi anak, (2) psikologi dan konseling perkembangan, (3) psikologi kepribadian
- Materi tentang metodologi penelitian. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memberi kemandirian kepada guru dalam melaksanakan penelitian agar kinerjanya secara terus menerus menjadi lebih baik. Topik relevan yang perlu diberikan sekurang-kurangnya adalah penelitian tindakan kelas.
- Materi yang dibutuhkan untuk mengantisipasi globalisasi.
Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepekaan, wawasan dan keterampilan guru dalam menghadapi pesatnya teknologi global. Topik kajian yang dianggap tepat adalah (1) penggunaan bahasa Inggris, (2) teknologi informasi, seperti komputer, internet, dan (3) teknologi baru dalam pendidikan. Materi tersebut sekilas tidak berkaitan secara langsung dengan dunia pendidikan, namun di masa datang dunia pendidikan akan menjadi sangat tergantung padanya.

b. Materi bagi guru khusus

- Materi bidang kekhususan. Pelatihan bidang ini dimaksudkan agar guru khusus dapat meningkatkan pemahaman, pengetahuan serta keterampilannya pada bidang-bidang kekhususan yang ditekuninya. Topik-topik materi actual kekhususan yang relevan antara lain; (1) Orientasi Mobilitas (OM), (2) baca -tuliskan

Braille, (3) bina wicara, (4) Komunikasi total, (5) psikometri, (6) binadiri, (8) bina gerak dan irama, (9) kinestesi, (10) bina sosial, (11) remedial teaching, (12) strategi asesmen dan intervensi autistic, (13) strategi asesmen dan intervensi ADHD, (14) strategi asesmen dan intervensi anak berkesulitan belajar.

- Materi yang terkait dengan metodologi pembelajaran. Pelatihan pada bidang ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan para guru khusus dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/pelatihan. Sub kajian yang perlu diberikan adalah; (1) asesmen, (2) penentuan program pembelajaran/pelatihan, (3) strategi pembelajaran, termasuk di dalamnya berbagai pendekatan dan metode terbaru dalam pendidikan, (4) pengembangan media pembelajaran/pelatihan, (4) penilaian serta pemaknaannya.
- Materi yang terkait dengan pemahaman terhadap kemampuan, potensi, dan perilaku siswa. Topik relevan dengan materi ini adalah (1) psikologi anak, (2) psikologi ALB, (3) psikologi dan konseling perkembangan.
- Materi tentang metodologi penelitian. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memberi kemampuan kepada guru khusus dalam melaksanakan penelitian agar kinerjanya secara terus menerus menjadi lebih baik. Topik relevan yang perlu diberikan sekurang-kurangnya adalah, penelitian tindakan kelas dan studi kasus.
- Materi yang dibutuhkan untuk mengantisipasi globalisasi.
Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepekaan, wawasan dan keterampilan guru dalam menghadapi pesatnya teknologi global. Topik kajian yang dianggap tepat adalah (1) penggunaan bahasa inggris, (2) teknologi informasi, seperti komputer, internet, dan (3) teknologi baru dalam pendidikan khusus, seperti komputerisasi Braille. Materi tersebut sekilas tidak berkaitan secara langsung dengan dunia pendidikan, namun di masa datang dunia pendidikan akan menjadi sangat tergantung padanya.

C. Pembinaan Karir Personal

1. Pengertian

Secara umum karir adalah serangkaian pekerjaan utama yang dijalankan oleh seseorang, sebelum, selama dan setelah menduduki jabatan tertentu selama hidupnya (Dirjen Dikti Depdiknas, 2001). Dalam setting pendidikan yang dimaksud karir adalah

serangkaian pekerjaan yang dijalani oleh seseorang dalam jabatan kepala sekolah, guru, maupun jabatan lain dalam lingkup persekolahan, baik yang berstatus pegawai negeri (PNS), maupun pegawai swasta. Selanjutnya yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan yang direncanakan oleh organisasi sekolah dan instansi vertikal terkait untuk menciptakan dan memberikan kesempatan kepada personal sekolah agar dapat memberdayakan dirinya sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang dituntut untuk mencapai suatu tingkatan pekerjaan atau jabatan yang optimal dalam profesinya.

Pengembangan karir merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan upaya untuk mengembangkan profesi guru. Dalam pandangan ekonomi setiap peningkatan karir sering dipersepsi sebagai peningkatan tingkat ekonomi. Namun hakekatnya lebih dari itu sebab setiap peningkatan karir juga berarti peningkatan kualitas kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan.

2. Prinsip-prinsip/prasyarat pembinaan karir

- a. Pengembangan karir menyangkut dimensi yang luas, yaitu pengangkatan, penempatan, pengembangan, promosi, mutasi, jaminan kesejahteraan dan pemberhentian. Untuk itu diperlukan adanya tatanan birokrasi administratif yang tidak rumit, transparan dan didukung oleh sistim penyimpanan data yang rapi.
- b. Perlu adanya penataan deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas dan terukur, Agar dapat mamacu gairah peningkatan prestasi yang sehat.
- c. Diperlukan adanya pengaturan jenjang kepangkatan yang jelas dan terukur serta dibarengi oleh adanya sistim penggajian yang mencerminkan status kepangkatan yang signifikan. Hal ini penting untuk merangsang terjadinya kompetisi sehat dalam peningkatan karir, sebab disinyalir rendahnya interval gaji antar kepangkatan membuat guru enggan untuk meningkatkan karirnya.
- d. Pengaturan jam kerja wajib antara guru reguler dengan guru khusus perlu ditata tidak hanya berdasarkan rentang penggunaan waktu saja. Tetapi dimensi penghargaan keahlian profesi perlu diperhitungkan. Sebagai ilustrasi dalam sebuah

tim kerja pembangunan rumah/gedung, antara tukang batu yang keahliannya diperoleh secara tidak formal, dengan tukang listrik, yang keahliannya diperoleh melalui pendidikan formal, tentunya akan sangat tidak adil bila bentuk penghargaannya disamakan.

- e. Harus ada peraturan tentang alur karir guru (*carrier path*) serta insentif yang menyertainya secara jelas dan objektif yang didasarkan pada pertimbangan prestasi (kinerja) professional. Misalnya tentang jenjang dan persyaratan kenaikan pangkat dan jabatan.
- f. Peraturan tentang kenaikan pangkat dan penghitungan angka kredit dibuat sesederhana mungkin namun tidak meninggalkan azas profesionalisme dalam upaya meningkatkan karir dan wibawa guru. Beberapa indikator yang perlu mendapatkan perhatian adalah:

- (1) Unsur birokrasi, hendaknya dibuat ditata sesederhana mungkin sehingga memperkecil peluang terjadinya kebijakan yang bersifat non teknis baik oleh petugas administrative maupun penentu kebijakan. Hal ini tidak berarti penyederhanaan tuntutan kualifikasi professional. Tetapi saluran proses itu hendaknya dapat di pantau oleh siapa saja yang berhak.

- (2) Sasaran penilaian hendaknya lebih ditekankan pada indikator profesi sebagai seorang guru yang berkaitan dengan tugasnya. Indikator-indikator yang bersifat suplemen administrative yang cenderung subjektif sebaiknya dihilangkan, tetapi indikator yang benar-benar menyangkut kualifikasi keahlian profesi objektif dapat ditingkatkan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius agar tingkat professional dan wibawa guru benar-benar dapat ditingkatkan. Sehingga pandangan terhadap kepangkatan guru selama ini cenderung tidak menggambarkan tingkat profesionalitas sedikit demi sedikit dapat dihilangkan, sekaligus membangun citra guru yang sedang terpuruk.

- (3) Kriteria penilaian hendaknya juga dibuat sesederhana mungkin, sehingga setiap guru dapat menyusun dan mengajukan sendiri kenaikan pangkatnya, tanpa harus menggunakan jasa dari pihak lain. Sistem penilaian yang ada saat ini masih

dipandang berbelit-belit dan rumit sehingga kesan keterpenuhan kaidah administrative statistika lebih diutamakan ketimbang kaidah makna dan isi.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Pendidikan Luar Biasa. (2001). *Kebijakan dan Pengembangan Program Pendidikan Luar Biasa*. Jakarta: Depdiknas.
- Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Ba rat. (2001). *Program Kegiatan Sub Dinas Pendidikan Luar Biasa*, Bandung; Dinas Prop Jabar.
- Direktorat Pendidikan Tinggi, (2001). *Pedoman Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Luar Biasa*. Jakarta: Depdiknas.
- UNESCO, Alih Bahasa Tarsidi, D. (2000). *Pernyataan Salamanca dan Kerangka Aksi: Mengenai Pendidikan Kebutuhan Khusus*. Jakarta: Braille Norway.
- UNESCO (1996). *Learning: The Treasure Within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century*, Paris, Perancis; The United Nations Educational Scientific and Cultural Organization
- UNESCO-ANIEVE (1998) *Learning to Live Together in Peace and Harmony: Values education for peace, human rights, democracy, and sustainable development for the Asia-Pasific Region*. Bangkok: UNESCO PROAP.