

# PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR PADA DAERAH TERPENCIL DARATAN PEDALAMAN

Piter Joko Nugroho

*e-mail:* piter\_unpar@yahoo.com

Universitas Palangka Raya, Jl. H. Timang Palangka Raya Kalimantan Tengah

**Abstract:** this study aimed to describe the professional development of primary school teachers in remote areas from the aspects: (1) elementary school teacher professional development efforts in remote areas; (2) the resources in the professional development of primary school teachers in remote areas; (3) constraints encountered in the professional development of primary school teachers in remote areas; (4) the role of stakeholders in the professional development of primary school teachers in remote areas. This study used a qualitative approach with multisite design (3) Elementary School is located in a remote area in Gunung Mas Central Kalimantan province. The results showed that: (1) elementary school teacher professional development efforts in remote areas made by the leader/supervisor of the school superintendent, and principals; (2) the resources in the professional development of primary school teachers in remote areas include aspects of Human Resource (HR) personnel and resources developer budget/funding; (3) constraints encountered in the professional development of primary school teachers in the area; and (4) the role of stakeholders in the professional development of primary school teachers in remote areas .

**Keywords:** teacher profesionalism, remote area, development.

**Abstrak:** penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil yang dilihat dari aspek: (1) upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil; (2) sumber daya dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil; (3) kendala yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil; (4) peranan *stakeholders* dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multisitus pada 3 (tiga) Sekolah Dasar Negeri yang berada pada daerah terpencil di Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil yang dilakukan oleh pimpinan/atasan pengawas sekolah, dan kepala sekolah; (2) sumber daya dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil meliputi aspek sumber daya manusia (SDM) tenaga pengembang dan sumber daya anggaran/pendanaan; (3) kendala yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah; dan (4) peranan *stakeholders* dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil.

**Kata Kunci:** pengembangan profesionalisme guru SD, Daerah Terpencil.

Salah satu permasalahan dalam dunia pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenis dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah (Depdiknas, 2000). Masalah kualitas pendidikan nampaknya telah menjadi masalah yang sangat penting dalam kurun waktu yang cukup lama. Hal ini disoroti oleh masyarakat, khususnya pemerhati pendidikan yang menyoroti masalah rendahnya kualitas pendidikan pada jenjang dan

satuan pendidikan dalam konteks pendidikan nasional, terutama jenjang pendidikan dasar (Sumarna, 2010). Tilaar (1999) mengemukakan bahwa indikator yang penting mengenai kondisi pendidikan kita saat ini, salah satu diantaranya adalah masih rendahnya kualitas guru untuk semua jenjang pendidikan, sehingga berakibat juga pada kinerja guru yang dinilai masih rendah. Era kebijakan otonomi daerah dewasa ini diharapkan membuat perubahan yang mendasar terhadap

berbagai sektor pemerintahan, termasuk sektor pendidikan (Saud, 2008:99). Sayangnya, harapan dan kenyataan tidak selalu berjalan beriringan. Meskipun desentralisasi pendidikan merupakan suatu keharusan, namun dalam realitasnya pelaksanaan desentralisasi pendidikan terkesan sebagai satu tindakan yang agak tergesa-gesa dan tidak siap. Hal ini bisa dilihat dari belum memadainya sumber daya manusia (SDM) daerah, sarana dan prasarana yang kurang memadai, manajemen pendidikan yang belum optimal, disamping juga sekian banyak permasalahan yang masih dihadapi dunia pendidikan di era ini (Hasbullah, 2006). Hal senada juga diungkapkan Fiske (1996) dan Manulang (2012) yang menjelaskan bahwa berdasarkan pengalaman berbagai negara berkembang yang menerapkan otonomi di bidang pendidikan, otonomi pendidikan berpotensi memunculkan masalah-masalah yang antara lain adalah perbenturan kepentingan antara pemerintah pusat dan daerah, menurunnya mutu pendidikan, inefisiensi dalam pengelolaan pendidikan, dan ketimpangan dalam pemerataan pendidikan, kondisi dan kesiapan dari setiap daerah yang tidak memiliki kekuatan yang sama dalam penyelenggaraan pendidikan disebabkan perbedaan kondisi geografis dan kendala dari masing-masing daerah, kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta dana yang dimiliki.

Desentralisasi bidang pendidikan memang diharapkan setidaknya membawa 4 dampak positif terutama berkaitan dengan: 1) peningkatan mutu, 2) efisiensi keuangan, 3) efisiensi administrasi, dan 4) perluasan dan pemerataan pada daerah pelosok sehingga terjadi perluasan dan pemerataan pendidikan secara nasional; Akan tetapi kondisi riil dilapangan memang tidak bisa dipungkiri bahwa pelaksanaan kebijakan otonomi pendidikan belum berjalan seperti yang diharapkan. Penafsiran yang sempit akan makna otonomi telah melahirkan jalan panjang dan berliku untuk mewujudkan desentralisasi pendidikan yang hakiki. Rentang kendali birokrasi bukannya makin sederhana, tetapi malah tambah rumit. Pembayaran gaji dan honor kelebihan jam mengajar sering terlambat dari jadwal karena anggarannya tersangkut pada meja-meja birokrasi di daerah. Hal-hal tersebutlah yang kerap menjadi masalah bagi sebagian besar guru terutama yang ditugaskan di daerah terpencil (Kartasmita, 2008). Konsep pemerataan dalam pendidikan sendiri tidak bersifat tetap. Belum ada satu konsep pun yang dapat dipakai sebagai dasar

untuk perencanaan kebijakan dalam segala keadaan. Sebagian besar diskusi tentang kesetaraan dalam pendidikan difokuskan pada bagaimana untuk menyamakan akses dan partisipasi dalam berbagai tingkat pendidikan formal untuk berbagai kelompok sosial (Lynch, 2000). Beeby (1981) berpendapat bahwa kebijakan kearah pemerataan akan diawali dengan usaha penambahan daya tampung sekolah dasar di daerah terpencil hingga kesegnap pelosok negara, kemudian meningkatkan standar mutu sekolah dasar di daerah pedesaan hingga setaraf dengan sekolah yang terbaik di kota, dan ini perlu ditunjang dengan bantuan finansial yang cukup, yang dapat menjamin bahwa kemiskinan bukan merupakan hambatan untuk sekolah. Coleman (1996) lebih menekankan mengenai pentingnya pemerataan keefektifan unsur-unsur yang diperlukan untuk belajar di sekolah. Unsur yang dianggap utama adalah karakteristik siswa fasilitas, kurikulum, dan guru. Sementara Lynch (2000) menjelaskan bahwa kesetaraan dalam pendidikan secara umum dipandang sebagai masalah membagi pendidikan yang terkait dengan sumber daya yang lebih sama atau adil (Lynch, 2000). Akan tetapi dalam sebuah sistem pendidikan, konsep pemerataan/kesetaraan sangat terintegrasi ke dalam konteks masyarakat di sekelilingnya jadi tidak bisa mengharapkan kesetaraan dalam pendidikan tanpa adanya kemajuan kesetaraan dalam sistem ekonomi, budaya, politik dan afektif di sekitarnya. Tapi dengan cara yang sama, perubahan pendidikan merupakan bagian penting dari transformasi tersebut (Lynch and Baker, 2005)

Dalam era otonomi daerah dewasa ini, berbagai permasalahan pendidikan khususnya pada jenjang pendidikan dasar juga dirasakan oleh salah satu kabupaten pemekaran yang ada di provinsi Kalimantan Tengah yaitu kabupaten Gunung Mas. Kabupaten Gunung Mas adalah salah satu kabupaten di wilayah provinsi Kalimantan Tengah yang merupakan hasil pemekaran dari kabupaten Kapuas provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2002. Kabupaten ini berpenduduk sejumlah 96.838 jiwa dengan luas wilayah sebesar 10.804 km<sup>2</sup> (Sensus 2010). Perbandingan luasnya wilayah dengan jumlah penduduk yang masih dapat dikatakan relatif sedikit dengan penyebaran penduduk yang belum merata pada kantong-kantong pemukiman penduduk yang terpisah satu dengan lainnya karena berbagai faktor yang antara lain beratnya kondisi geografis karena terbatasnya

infrastruktur jalan, tentu saja membuat pelaksanaan pembangunan termasuk pembangunan dalam bidang pendidikan masih jauh dari yang diharapkan. Dalam Laporan Tahunan Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas tahun 2010 teridentifikasi beberapa permasalahan pendidikan yang ada pada kabupaten baru ini, dan yang paling menonjol adalah berkaitan dengan belum meratanya akses pendidikan dan juga kualitas tenaga pendidik, terutama untuk daerah-daerah terpencil. Belum meratanya akses pendidikan dan upaya peningkatan mutu tenaga pendidik ini memunculkan beberapa permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan rendahnya profesionalisme dari tenaga pendidik (guru), selain juga keterbatasan sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai, serta yang paling mendasar adalah belum efektifnya kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pengembangan profesionalisme guru yang bertugas di daerah pedalaman (Laporan Tahunan Disdik Kabupaten Gunung Mas, 2010)

Beeby (1981) mengemukakan bahwa salah satu faktor pengembangan profesionalisme guru di daerah terpencil kurang efektif adalah kurang lancarnya komunikasi dan transportasi akibat kondisi geografis. Karakteristik daerah terpencil tampil dengan ciri geografis, sosio kultural dan pendidikan yang khas, sehingga membutuhkan pendekatan tersendiri dalam penanganan pendidikan (Siram, 1992). Lebih lanjut Glass dalam Heslop (1996) menjelaskan bahwa dampak tinggal di *setting* budaya daerah terpencil seharusnya tidak dianggap remeh karena para guru yang bertugas pada daerah terpencil sama halnya dengan berpindah tugas atau mengabdikan ke bagian dunia yang lain. Oleh karena itu perlu adanya dukungan dari masyarakat dan budaya setempat dalam mengawal profesi guru di daerahnya. Daerah terpencil mencakup pengertian keterpencilan secara fisik dan kultural (Supriadi, 1990). Khusus untuk daerah terpencil secara fisik menunjukkan pada daerah yang lokasinya jauh, sulit dijangkau karena sarana transportasi dan komunikasi yang kurang, serta kondisi alam geografis tidak menguntungkan. Daerah ini meliputi: (a) daerah terpencil daratan pedalaman, (b) daerah terpencil pantai dan aliran sungai, (c) daerah terpencil perairan, kepulauan, dan pembatasan internasional. Berkaca dari fenomena pendidikan yang terjadi di daerah terpencil tersebut diatas, Depdikbud Kalteng (1991) menyimpulkan karakteristik sekolah dan guru yang berada di daerah terpencil, yaitu: (1) tidak semua mata pelajaran/ bidang studi

diajarkan, bidang studi dimaksud antara lain: agama, kesenian, olah raga, dan ketrampilan; (2) jadwal pelajaran yang disiapkan jarang ditaati karena berbagai sebab dan alasan; (3) ada sementara anak yang tidak belajar, sebab tidak ada ruangan untuk belajar, sedangkan guru mengajar di kelas lain pada ruang yang tersedia; (4) terjadi pergiliran jam belajar sesuai dengan waktu yang tersedia bagi guru yang bersangkutan; (5) guru pada umumnya mengabung kelas atau merangkap kelas; (6) kegiatan kelas terutama didominasi oleh guru yang mengajar secara klasikal dan umum cenderung bersifat verbalistik; (7) jika disebabkan sesuatu hal guru harus meninggalkan kampung, untuk sesuatu urusan keluarga atau dinas misalnya penataran guru SD, maka sekolah ditutup/ diliburkan; (8) praktek merangkap kelas itu dapat dikelompokkan menjadi perangkap kelas berturutan dan perangkapan kelas tidak berturutan, sedangkan penggabungan kelas biasa terjadi pada kelas yang berturutan; (9) peralatan belajar mengajar umumnya kurang sekali, atau hampir tidak ada dan bahkan ada SD yang belum memiliki buku kurikulum sekolah dasar yang terbaru dan tidak memiliki secara lengkap buku paket sekolah dasar; (10) kemampuan guru untuk melakukan inovasi teknik mengajar merangkap kelas belum berkembang dengan baik; (11) penggunaan dan pemanfaatan benda-benda dan lingkungan untuk kegiatan belajar mengajar belum dikembangkan; dan (12) anak-anak pada umumnya mempunyai motivasi dan hasrat belajar yang baik serta menyenangkan sekolah, sebab sekolah dianggap sebagai suatu lembaga dimana mereka dapat berkumpul, bermain dan belajar bersama.

Karakteristik sekolah pada daerah terpencil tersebut diatas hampir sama dengan kesimpulan *House of Representatives Select Committee on Aboriginal Education* yang dikutip Heslop (1996) mengenai ciri-ciri umum guru yang bekerja pada sekolah yang berada di daerah terpencil pada wilayah Aborigin Australia, yaitu: (1) rata-rata merupakan penugasan mengajar mereka yang pertama, atau memperoleh promosi pertama sebagai kepala sekolah, (2) masih muda dan bukan berasal dari penduduk setempat, (3) tidak berpengalaman dalam bekerja dengan penduduk setempat dan memiliki sedikit pengalaman pelatihan dalam jabatan dalam menduduki profesi mereka yang baru, (4) ingin pindah sesegera mungkin (biasanya setelah dua tahun), dan (5) senang bekerja keras tetapi memiliki pandangan gamang atau tidak tepat terhadap siswa dan

kompleksitas profesi pekerjaan mereka. Dalam menyikapi kondisi pendidikan yang belum merata terutama pada daerah-daerah terpencil, sosok seorang guru profesional menjadi suatu hal yang sangat mutlak diperlukan. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu keniscayaan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar pada daerah terpencil. Kecakapan guru SD dalam mengelola pembelajaran mempengaruhi minat, semangat serta daya serap siswa. Semakin guru tersebut mampu memberikan pelayanan prima dalam pembelajaran, siswa pun semakin antusias dalam menyerap pelajaran sehingga hasil *output* yang dihasilkan pun akan lebih optimal (Arifin, 2010:203).

Stokes, et al., (2000:56) dalam penelitiannya mengenai pendidikan di sekolah terpencil menjelaskan bahwa kendala-kendala yang dihadapi para guru yang bertugas di daerah terpencil, antara lain bahwa pada umumnya kegiatan pengembangan profesional guru hanya dilaksanakan dan dipusatkan di ibukota saja. Para guru di daerah terpencil harus menempuh perjalanan yang jauh untuk dapat mengikuti program pengembangan profesional tersebut disamping biaya yang harus mereka keluarkan juga tidak sedikit karena keterbatasan anggaran yang tidak selalu disediakan oleh pusat. Beberapa guru merasa kesulitan ketika harus melakukan studi lanjut karena keterpencilan mereka, sedangkan yang lainnya merasa kehilangan kontak dari pembaharuan pendidikan/pengajaran disebabkan minimnya jaringan kerja dari sesama guru mata pelajaran yang sama pada sekolah lain. Berbagai kendala tersebut merupakan tantangan dan keunikan dari pengembangan profesionalisme para guru yang bertugas di daerah terpencil yang harus dicari pemecahannya.

Berdasarkan studi pendahuluan pada dinas pendidikan kabupaten Gunung Mas diketahui bahwa upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil selama ini dilakukan baik melalui kegiatan supervisi oleh pengawas sekolah, KKG/MGMP maupun Uji kompetensi guru. Akan tetapi upaya-upaya tersebut belum efektif terlaksana karena keterkendalaan geografis, sarana dan prasarana dan lain-lain, disamping pula para guru masih memakai kebiasaan lama (klasikal) dalam mengajar sekembalinya mereka mengikuti kegiatan pengembangan profesionalisme guru di kota. Harris (1990:16) menjelaskan bahwa salah satu kelemahan dari model pengembangan profesional guru yang telah berkembang umumnya

di daerah terpencil adalah bahwa beberapa guru tidak mampu mengatasi masalah profesional mereka sekembalinya mereka bertugas di sekolah dan merasa frustrasi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan tempat tersebut dengan membawa perasaan bahwa keterampilan mengajar mereka rendah disertai sikap negatif terhadap siswa daerah terpencil, khususnya terkait dengan kemampuan siswa dalam belajar. Oleh karena itu, Villegas-Reimers (2003:141) menyarankan bahwa pengembangan profesional guru harus dianggap sebagai proses jangka panjang, yang dimulai dengan persiapan awal dan hanya berakhir ketika guru pensiun dari profesinya. Pendekatan baru untuk pendidikan dan pengembangan guru memerlukan transformasi proses dan kebijakan yang mendukung para guru, pendidikan mereka, pekerjaan mereka dan pertumbuhan mereka dalam profesi, selain itu pula bahwa pengembangan profesi guru selain harus secara sistematis direncanakan, juga harus didukung dan didanai serta diteliti untuk menjamin efektivitas proses tersebut.

Secara umum, Padlil & Prasetyo (2011) menyarankan bahwa pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru SD/MI dapat dilakukan melalui kegiatan: 1) peningkatan kualifikasi akademik melalui jenjang pendidikan formal, 2) peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, 3) peningkatan kompetensi melalui kegiatan-kegiatan yang dirancang oleh organisasi profesi, dan 4) usaha belajar mandiri atau berusaha dengan inisiatif sendiri mencari dan menggali informasi untuk mengembangkan profesionalismenya. Gaffar (1987) juga menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui berbagai upaya, antara lain: 1) pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan dalam jabatan, 2) menyediakan program pembinaan yang teratur, 3) menyiapkan forum akademik, disamping kegiatan supervisi. Akan tetapi kesemua upaya tersebut di atas tidak akan berdampak signifikan terhadap pembinaan profesionalisme guru jikalau tidak didukung atau kurangnya struktur dukungan (daya dukung) dari *stakeholders* yang terkoordinasi dengan baik (Heslop, 1996). Peran personalia pendukung eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap keberterimaan ide baru dan penggunaan informasi (Ingvarson, 1990:169). Oleh karena itu pentingnya untuk melibatkan agen-agen eksternal dan segenap *stakeholders* pada berbagai tahap dan kegiatan

pengembangan profesionalisme guru. Kontribusi guru-guru yang bekerja bersama memecahkan masalah dan mengatasi masalah spesifik sekolah dan profesi mereka dapat dilakukan melalui agen eksternal yang bertindak sebagai penasihat atau fasilitator. Lembaga eksternal dapat dan harus mendukung program pengembangan profesi guru, baik secara finansial dan dengan menawarkan kegiatan tertentu dan program-program yang memenuhi kebutuhan guru (Villegas-Reimers, 2003).

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil yang dilihat dari aspek: (1) upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil, yang dilakukan oleh: (a) pimpinan/atasan, dan (b) guru secara mandiri; (2) sumber daya dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil, yang meliputi: (a) sumber daya manusia, dan (b) sumber daya anggaran/pendanaan; (3) kendala yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil; (4) peranan *stakeholders* dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multisitus pada 3 (tiga) Sekolah Dasar Negeri yang berada pada daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas provinsi Kalimantan Tengah. Metode pengumpulan data dilakukan dengan: (1) wawancara mendalam (*indepth interview*), (2) observasi partisipan (*participant observation*), dan (3) studi dokumentasi (*study of document*). Informan dalam penelitian ini meliputi pejabat di lingkungan Disdik kabupaten Gunung Mas, Kepsek dari ketiga SD, para guru dari ketiga SD, dan tokoh masyarakat setempat. Analisis data dilakukan dengan rancangan metode induksi analitik yang dimodifikasi (*modified analytic induction*). Pengecekan keabsahan data yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan (*credibility*) melalui triangulasi baik sumber maupun metode.

## Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa upaya pengembangan profesionalisme guru SD yang dilaksanakan oleh pimpinan/atasan baik

itu dinas pendidikan kabupaten dan UPTD, pengawas sekolah dan kepala sekolah dengan berbagai keterbatasan dan kendala yang dihadapi pada daerah terpencil baru dapat dilaksanakan melalui kegiatan KKG/MGMP, uji kompetensi, dan supervisi melalui pendekatan kekeluargaan dengan berkunjung ke rumah para guru (*home visitation*) serta menanamkan motivasi kepada para guru untuk disiplin waktu dalam mengajar dan pentingnya untuk rajin membaca buku-buku pendidikan. Sedangkan ragam kegiatan pengembangan profesionalisme guru lainnya seperti seminar, pelatihan, lokakarya dan lainnya praktis sementara ini belum dapat terwujud dikarenakan keterkendalaan geografis dan lain-lain. Kesenjangan akses pendidikan antar desa dan kota atau daerah terpencil dengan daerah perkotaan merupakan salah satu penyebab tidak meratanya mutu pendidikan. Guru yang tinggal di daerah perkotaan mendapat akses yang lebih baik terhadap hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan mutu seperti informasi dan fasilitas pendidikan maupun ragam kegiatan pengembangan profesionalisme guru, sedangkan guru di pedalaman atau bahkan di daerah terpencil tidak seberuntung itu, sehingga ragam kegiatan pengembangan profesionalisme belum bervariasi. Suryana (2008) menjelaskan bahwa strategi pengembangan tenaga pendidik dalam era otonomi daerah dewasa ini harus sesuai dengan kebijakan peningkatan mutu dan peningkatan profesionalisme guru, harus bertumpu pada misi peningkatan mutu pendidikan. Dari misi tersebut antara lain dijabarkan pada program-program yang antara lain salah satunya adalah bahwa pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru dapat dilaksanakan melalui wadah seperti KKG, KKKS, KKPS, MGMP, dan MGP pada semua jenjang dan jenis pendidikan. Dalam era otonomi daerah, pembinaan dan pengembangan lembaga pendidikan termasuk didalamnya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan oleh dinas pendidikan daerah. Pembinaan yang dilakukan oleh pihak terkait merupakan pembinaan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru. Akan tetapi lagi-lagi peran KKG/MGMP sebagai wadah dalam pengembangan profesionalisme guru tersebut dalam pelaksanaannya sementara ini belum efektif. Para guru-guru SD yang bertugas di lokasi penelitian hampir bisa dikatakan kurang memahami makna esensial dari kegiatan semacam KKG/MGMP. Hal tersebut dikarenakan selain kegiatan tersebut akhir-akhir ini jarang dilaksanakan juga selama ini hanya

berfungsi sebagai ajang kumpul para guru-guru untuk *sharing* pengalaman atau bagi-bagi honor bagi para guru yang datang saja tanpa memiliki suatu kebermanfaatannya karena belum adanya suatu upaya kongkrit yang terprogram dalam wadah kegiatan tersebut. Hal itulah yang membuat para guru enggan untuk hadir pada kesempatan berikutnya selain juga mereka berpikir bahwa biaya yang harus dikeluarkan tidak sedikit untuk bisa sampai ke lokasi yang hanya bisa dilalui melalui transportasi sungai karena belum terbukanya akses darat.

Perihal belum efektifnya peran KKG/MGMP sebagai wadah mengembangkan profesionalisme guru dijelaskan Suyanto & Djihad (2012:278) bahwa peran dan fungsi KKG/MGMP sementara ini masih belum efektif sebagaimana yang diharapkan. Kurang efektifnya KKG/MGMP disebabkan oleh beberapa faktor yang antara lain kurangnya dukungan dari para *stakeholders*, faktor internal para guru, seperti rendahnya motivasi, kurangnya pemahaman terhadap esensi KKG/MGMP sebagai forum yang sangat bermanfaat bagi guru. Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor lain penyebab tidak efektifnya kegiatan KKG/MGMP disebabkan oleh karena kurangnya perencanaan program kegiatan yang mengacu pada kebutuhan guru. Berkaca pada kutipan tersebut diatas, maka pemerintah daerah dan dinas pendidikan daerah sebagai unsur organisatoris utama dalam menggerakkan guru baik secara langsung maupun melalui satuan pendidikan di daerah seharusnya memfasilitasi kegiatan pengembangan profesionalisme guru termasuk kegiatan KKG/MGMP baik dari sisi administrasi, akomodasi, maupun finansial. Keberadaan guru sebagai pegawai pemerintah daerah mengandung makna bahwa kemajuan guru di suatu daerah sangat tergantung dari sejauh mana upaya pemerintah daerah berupaya meningkatkan dinamika, kreatifitas dan kerja guru, serta sejauhmana pemerintah daerah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru sejajar dengan peningkatan profesionalismenya.

Temuan penelitian lainnya pada konteks upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil yang dilakukan oleh dinas pendidikan adalah melalui uji kompetensi. Uji kompetensi bagi seluruh guru yang bertugas di kabupaten Gunung Mas dilaksanakan di ibukota kabupaten yaitu Kuala Kurun. Uji kompetensi dilaksanakan dan ditujukan sementara ini bagi para guru yang notabene sudah sertifikasi, termasuk para guru SD yang bertugas pada daerah terpencil.

Pada tahun 2012 telah dilaksanakan 2 kali dalam setahun yaitu pada bulan sekali agustus dan pada bulan oktober. Khusus bagi guru yang belum tersertifikasi pihak dinas pendidikan Gunung Mas telah melaksanakan uji kompetensi diakhir tahun 2012. Uji kompetensi dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas guru dimana dengan uji kompetensi tersebut akan ditahui kemampuan guru-guru SD yang ada diwilayah kabupaten Gunung Mas. Mulyasa (2011) menyebutkan bahwa pentingnya uji kompetensi dilaksanakan baik dari segi teoritis maupun secara praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan profesionalisme guru. Manfaat uji kompetensi yaitu: a) sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru, b) merupakan alat seleksi penerimaan guru, c) untuk pengelompokkan guru, d) sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum, e) merupakan alat pembinaan guru, dan f) mendorong kegiatan dan hasil belajar.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut diatas diketahui bahwa kegiatan pengembangan melalui keberadaan KKG/MGMP pada daerah terpencil belum efektif terlaksana sehingga upaya yang saat ini dapat dikatakan berjalan adalah melalui kegiatan supervisi dari pengawas sekolah. Bentuk kegiatan supervisi yang dilaksanakan pengawas selain dilaksanakan di sekolah (formal) juga dilaksanakan secara informal yaitu pengawas melakukan supervisi kepada para guru diluar jam kerja melalui pendekatan kekeluargaan dengan mengunjungi rumah para guru dan kepala sekolah (*home visitation*). Upaya supervisi tersebut dirasakan cukup efektif terlaksana dan unik yaitu dengan cara memberikan motivasi dan semangat para guru untuk berupaya mengembangkan dirinya dengan berbagai kendala dan keterbatasan yang dihadapi pada daerah terpencil. Selain itu upaya pendekatan supervisi kekeluargaan dengan cara mengunjungi rumah para guru (*home visitation*) juga membahas masalah personal dari para guru yang ada hubungannya dengan profesi mereka di sekolah. Arifin (2010:19) menyatakan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan dalam pengembangan kualitas SDM guru (pendidik) dan tenaga kependidikan di setiap satuan pendidikan di era otonomi daerah, antara lain: pendekatan kepemimpinan mandiri, pendekatan spiritual, pendekatan kemitraan, pendekatan kelompok, pendekatan keadilan, pendekatan kekeluargaan, pendekatan keserasian, dan pendekatan ilmiah.

Khusus untuk pendekatan kekeluargaan yaitu pelaksanaan supervisi harus mampu menciptakan iklim kerja yang penuh gotong royong, empati sosial, saling melindungi dalam kebaikan dan rasa memiliki terhadap keutuhan kelompok. Pelaksanaan kedelapan pendekatan tersebut harus integral (sistemik) karena antara pendekatan satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Hutasoit (2012) menjelaskan bahwa dalam praktik yang diterapkan pada satu sekolah di Lubuk Pakam, hubungan kolegialitas yang dibangun antara pengawas, kepala sekolah dan para guru akan efektif membuat suasana belajar dan suasana bekerja yang kondusif. Dengan pendekatan kekeluargaan berbagai kebijakan sekolah dapat terkomunikasikan dengan baik. Seluruh warga sekolah konsisten untuk menerapkannya. Lebih lanjut Rifai (1982:66-69) menjelaskan bahwa supervisi merupakan suatu usaha pembinaan kemampuan guru agar dapat berkembang dalam jabatannya, cenderung demokratis. Oleh karena itu, apabila dimulainya proses supervisi dengan melalui persetujuan dan kerjasama yang akan disupervisi sebelumnya, tanpa diawali dengan kegiatan pemeriksaan terlebih dahulu, maka proses supervisi ini tidak didasarkan atas inspeksi. Sesuai dengan prinsip supervisi yang lebih banyak memerlukan partisipasi dan kerjasama dengan para guru, maka *supervisor* dan guru bersama-sama mencari dan menemukan permasalahan, dan bersama-sama pula mencari cara yang efektif untuk mengatasinya melalui musyawarah mufakat untuk menemukan kesamaan. Pendekatan *supervisor* semacam ini tidaklah cukup untuk menilai seorang guru dengan segala masalahnya, tetapi diperlukan komunikasi edukatif yang langsung berhubungan dengan para guru, misalnya melalui pertemuan/percakapan pribadi, rapat guru atau kunjungan rumah dan sebagainya. Karena dalam proses supervisi dengan pertemuan/percakapan pribadi/kunjungan rumah (*home visitation*) antara *supervisor* dengan guru dapat terjadi interaksi edukatif dan saling pengaruh mempengaruhi, ada sifat keterbukaan dan kekeluargaan yang mereka miliki dan mewarnai pertemuan itu, sehingga lebih memudahkan ditemukannya jalan keluar bagi pemecahan setiap masalah yang dialami guru.

Temuan penelitian selanjutnya adalah upaya pengembangan profesionalisme guru SD yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara memberikan motivasi untuk disiplin waktu dalam mengajar dan menanamkan pengertian tentang

pentingnya membaca buku-buku pendidikan. Hal tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah menyadari bahwa upaya tersebutlah yang dapat dilakukan di daerah terpencil dengan minimnya kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh pihak dinas pendidikan dan UPTD. Salah satu contoh nyata yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah bahwa mereka berusaha untuk memenuhi koleksi buku bacaan tentang pendidikan yang mereka beli sewaktu mereka pergi ke ibukota provinsi di palangka Raya. Hal lain yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru-guru adalah saat para guru pergi untuk mengakses internet di kota kecamatan atau kabupaten yaitu mereka diharapkan dapat membawa pulang buku-buku *download* atau materi apapun yang akan dapat dimanfaatkan oleh para guru dan siswa nantinya di sekolah. Membaca merupakan salah satu aktivitas belajar yang efektif untuk mendapatkan ilmu dan pengetahuan. Dengan membaca guru dapat memperoleh pengetahuan dengan cepat dan mudah karena tinggal memilih buku yang akan dibaca, membukanya dan mulai membaca kata-perkata. Oleh karena itulah membaca semestinya menjadi aktivitas pokok para guru. Semiawan (2008: 27) mengungkapkan bahwa membaca dapat memperkaya pengalaman, mengembangkan daya nalar, mengembangkan kreativitas, memahami diri sendiri dan orang lain, serta dapat mengembangkan kepribadian. Guru harus didorong untuk gemar membaca agar mereka senantiasa memperbaharui wawasan dan pengetahuannya. Dengan membaca akan mampu mengembangkan daya kritis dan kreatif para guru. Daya kritis dan kreatifitas merupakan aspek yang penting untuk melahirkan pembelajaran yang berkualitas baru dan bermakna. Disisi lain dengan tambahan pengetahuan baru, guru akan senantiasa memperbarui mutu dan kualitas pembelajaran.

Pada aspek upaya pengembangan profesionalisme yang dilakukan guru secara mandiri atau inisiatif dari para guru itu sendiri, berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa upaya tersebut dilaksanakan melalui studi peningkatan kualifikasi pendidikan kejenjang sarjana (S1) dan juga melalui pemanfaatan media internet sebagai upaya pengembangan diri dan tuntutan profesi. Sumberdaya manusia yang berkualitas (mentalitas pengetahuan dan keterampilannya bagus) akan mampu mengelola sumberdaya internal-eksternal sekolah yang ada, meskipun sumberdaya tersebut terbatas. Demikian pula sebaliknya, sumberdaya manusia yang rendah kualitasnya tidak akan mampu mengelola

sumberdaya internal-eksternal sekolah meskipun sumberdaya tersebut melimpah. Tugas profesi guru yang begitu mulia menuntut para guru harus terus menerus meningkatkan profesionalisme kerjanya. Arifin (2011:11) menyebutkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh guru agar dapat melaksanakan tugas profesinya dengan profesional adalah upaya peningkatan kualifikasi pendidikan (akademik) dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Upaya pengembangan profesionalisme guru SD yang saat ini sedang marak dilaksanakan para guru SD yang bertugas di kabupaten Gunung Mas, salah satunya adalah melalui studi peningkatan kualifikasi pendidikan kejenjang sarjana/S1. Program ini diikuti oleh para guru yang belum memiliki kualifikasi S1 termasuk juga para guru yang bertugas pada daerah terpencil di kecamatan Miri Manasa maupun kecamatan Kahayan Hulu Utara yang menjadi lokasi penelitian. Para guru sesuai dengan minatnya mengikuti program jenjang sarjana tersebut baik itu melalui program percepatan kerjasama dengan Universitas Palangka Raya ataupun melalui UPBJJ (UT) Palangka Raya. Pihak dinas pendidikan seperti yang disampaikan oleh kepala bidang pendidikan dasar Disdik kabupaten Gunung Mas, bahwa upaya peningkatan kualifikasi pendidikan guru SD kejenjang sarjana tersebut diharapkan akan terpenuhi pada akhir 2013 nanti, sehingga pada akhir 2013 nanti para guru SD rata-rata sudah berkualifikasi sarjana/S1. Harapan tersebut tentunya akan membawa perubahan khususnya bagi para guru agar dapat bekerja lebih profesional lagi dan tentunya akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan di wilayah Gunung Mas pada umumnya. Pidarta (1992) menjelaskan bahwa dengan belajar lebih lanjut guru-guru akan memperoleh ilmu pengetahuan lebih dalam. Mendapatkan keterampilan yang lebih baik, dan mengembangkan sikapnya secara lebih positif terhadap materi atau bidang studi yang dipelajarinya. Dengan begitu para guru akan memiliki kemampuan profesional yang memadai dan diharapkan mereka dapat menghayati jabatan guru yang menuntut harus belajar secara terus menerus dari waktu ke waktu. Senada dengan Pidarta, Oliva (1984) menyarankan bahwa untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme secara memadai, salah satu alternatif kegiatan yang dapat dilakukan guru adalah mengikuti pendidikan (kuliah di lembaga pendidikan tinggi).

Dalam era informasi dan teknologi dewasa ini peran dan tugas guru harus dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan dalam dunia pendidikan, sehingga upaya konkrit untuk menyesuaikan dengan perubahan jaman harus selalu diikuti dan dikejar oleh para guru. Untuk dapat melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan Iptek dan seni (Arifin, 2011). Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula bahwa upaya pengembangan profesionalisme yang dilakukan oleh para guru SD pada daerah terpencil yang menjadi lokasi penelitian selain melalui studi peningkatan kualifikasi pendidikan, adalah melalui upaya inisiatif kesadaran individu guru untuk mengembangkan profesionalismenya dengan cara menggali informasi terbaru seputar dunia pendidikan, men-*download* buku-buku atau materi pelajaran dengan memanfaatkan teknologi internet. Walaupun akses internet belum menjangkau sampai wilayah mereka, inisiatif para guru baik secara individu maupun kolektif bersama rekan sejawat bahkan kepala sekolah adalah dengan bersama-sama pergi ke kota kecamatan ataupun ke ibukota kabupaten untuk mengakses internet memanfaatkan jasa warung internet (warnet) yang ada dikota pada hari libur sekolah. Materi pelajaran maupun informasi seputar dunia pendidikan dan pembaharuan dalam dunia pendidikan dapat mereka peroleh melalui pemanfaatan jasa komunikasi internet di kota. Upaya tersebut mereka laksanakan dalam mengembangkan profesi mereka karena mereka yakini tidak akan mungkin untuk terus berdiam diri dengan hanya mengharapkan terobosan dari pemerintah dan keterbatasan serta kendala yang mereka hadapi dan rasakan selama bertugas pada sekolah dasar di daerah terpencil. Arifin (2011:12) menjelaskan bahwa dalam rangka memaksimalkan pengembangan SDM pendidikan pada era otonomi daerah dan pendidikan dewasa ini perlu adanya model perubahan yang salah satunya adalah model pengelolaan informasi yaitu para pendidik dan tenaga kependidikan harus mau dan mampu untuk memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi sebagai media pengembangan profesionalisme sumber daya manusia ke depan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru disebutkan bahwa kompetensi profesional guru



pada aspek kelima adalah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Berdasarkan Permendiknas RI Nomor 16 tahun 2007 tersebut mengisyaratkan bahwa dalam upaya mengembangkan diri melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi adalah bahwa guru harus dapat: 1) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi, dan 2) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri sebagai guru profesional. Selain itu perihal pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dijelaskan Suyanto & Djihad (20012:38) akan membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas yang dapat dilakukan oleh guru dengan membina jejaring kerja. Guru harus berusaha mengetahui apa yang dilakukan oleh sejawatnya yang sukses, sehingga guru bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui jejaring kerja inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi dibidang profesinya. Jaringan kerja guru bisa dibina melalui jaringan kerja yang lebih luas dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, misalnya melalui korespondensi dan mungkin melalui internet untuk skala yang lebih luas seperti *facebook*, *twitter* dll. Apabila korespondensi atau penggunaan internet ini dapat dilakukan secara intensif akan dapat diperoleh kiat-kiat menjalankan profesi dari sejawat guru diseluruh dunia.

#### **Sumber Daya dalam Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil**

Pada aspek sumber daya manusia (SDM) tenaga pengembang/pemandu kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa SDM tenaga pemandu/pengembang kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil berasal dari para dosen Universitas Palangka Raya, LPMP, maupun dari pihak dinas pendidikan kabupaten Gunung Mas dan provinsi Kalimantan Tengah. Para SDM pengembang tersebut bertugas untuk memberikan bantuan baik tenaga maupun pikiran dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru SD sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan. Salah satu contoh kegiatan yang melibatkan para tenaga pengembang tersebut adalah KKG/MGMP dan supervisi pengawas. Kehadiran tenaga pengembang tersebut diharapkan akan membuat macam-macam

kegiatan pengembang profesionalisme guru SD tersebut menjadi semakin bergairah. Akan tetapi pada implementasinya diketahui bahwa frekuensi keaktifan para tenaga tersebut berada dilapangan dan jumlah tenaga pengembang/pemandu yang dirasakan masih kurang karena masih belum sampai efektif menjangkau sampai pada daerah terpencil sehingga menyebabkan belum efektifnya keterlaksanaan kegiatan tersebut. Alasan utama adalah kondisi geografis yang begitu berat untuk dilalui dari dan menuju wilayah tersebut serta terbatasnya akses komunikasi menjadi alasan utama para SDM pemandu/pengembangan kegiatan pengembangan profesionalisme guru baik itu dari dinas pendidikan kabupaten dan provinsi maupun tenaga profesional dari LPMP dan UNPAR menjadi enggan untuk bertahan lama di lapangan dalam memandu pelaksanaan kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD di daerah terpencil. Dilain pihak jikalau kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD dilaksanakan oleh tenaga pengembang yang dimiliki oleh daerah terpencil sangat sulit diwujudkan karena keterbatasan SDM baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Hasbullah (2006) menjelaskan bahwa sejak dilaksanakannya otonomi daerah, pengelolaan sumber daya manusia di daerah baik itu di provinsi, kabupaten dan kota memang cukup memprihatikan. Pimpinan di daerah yang kekuasaannya sangat besar kadang-kadang menempatkan "*orang-orangnya*" kurang proporsional dan terkesan jarang memerhatikan aspek profesionalisme. Lebih lanjut dijelaskan bahwa bagaimanapun sumber daya manusia yang kurang "profesional" akan menghambat jalannya pelaksanaan sistem pendidikan. Senada dengan penjelasan tersebut Suryadi & Tilaar (1994) menjelaskan bahwa dari analisis terhadap mutu pendidikan diketahui beberapa persoalan yang salah satunya adalah bahwa kesenjangan mutu pendidikan terjadi karena sumber-sumber pendidikan tidak/belum merata, kekuatan sumber daya manusia (tenaga kependidikan) yang bervariasi, sistem pendidikan yang terlalu *regulated*, serta pelaksanaan pendidikan yang ditandai dengan rentang kontrol dan kendali yang belum efektif. Ketidakmerataan ini bukan disebabkan oleh kebijakan pemerintah, tetapi lebih ditentukan oleh kerumitan wilayah dan keanekaragaman masyarakat. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa alasan geografis yang sukar dijangkau serta minimnya sarana dan prasarana serta komitmen dari berbagai pihak yang

terlibat yang membuat jalannya kegiatan pengembangan profesionalisme guru tersebut belum efektif berjalan seperti yang diharapkan.

Pada aspek sumber daya anggaran/pendanaan dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa anggaran yang tersedia dalam upaya pengembangan profesionalisme guru SD di wilayah kabupaten Gunung Mas masih belum dialokasikan secara khusus terutama bagi para guru SD yang bertugas di daerah terpencil. Anggaran yang tersedia sementara ini masih diperuntukkan untuk kegiatan pengembangan yang dilaksanakan di ibukota kabupaten saja. Anggaran untuk kegiatan pengembangan profesionalisme guru semacam pelatihan, seminar dan lain-lain memang diperuntukkan untuk dilaksanakan di kota saja, sehingga jikalau penyelenggaraan kegiatan tersebut dilaksanakan di kota maka akan agak susah bagi para guru yang bertugas di daerah terpencil untuk bisa berpartisipasi dalam kegiatan tersebut terutama dikarenakan biaya yang tidak sedikit yang harus dikeluarkan untuk datang ke kota. Terbatasnya anggaran yang dimiliki dinas pendidikan kabupaten maupun UPTD kecamatan menjadi sebuah kendala yang menyebabkan ragam kegiatan pengembangan profesionalisme guru belum dapat dilaksanakan sampai ke daerah terpencil. Ketidakberdayaan pihak dinas kabupaten maupun UPTD kecamatan dikarenakan minimnya anggaran yang dimiliki untuk melakukan suatu upaya terobosan dalam pengembangan profesionalisme bagi para guru yang bertugas di daerah terpencil seperti membuat ide/gagasan yang akan direncanakan belum dapat terealisasi. Castetter (1996) menjelaskan bahwa dukungan sumber daya merupakan hal penting untuk menjaga kelangsungan organisasi. Dukungan sumber daya meliputi aspek sumber daya manusia, sumber daya fisik (sarana dan prasarana), dan sumber daya pendanaan atau pembiayaan. Hoghword dan Gunn (1984:86) menyatakan bahwa perpaduan sumber daya untuk mendukung penyelenggaraan sebuah program kegiatan harus disediakan secara serentak. Lebih lanjut Brinkerhoff dan Crosby (2002) juga mengungkapkan bahwa untuk penyelenggaraan suatu program perlu disediakan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, material, teknis dan dana. Agar keseluruhan suatu program kegiatan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya dukungan pendanaan yang ideal, tanpa didukung oleh faktor pendanaan yang ideal

maka pelaksanaan kebijakan dan penyelenggaraan suatu program akan sia-sia (Wahab 2004:88).

### **Kendala yang Dihadapi dalam Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil**

Pada aspek kendala yang pertama yaitu berkaitan dengan kondisi geografis dari dan menuju wilayah terpencil sukar untuk ditempuh serta minimnya akses komunikasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kenyataan kondisi geografis yang sukar ditempuh baik dari dan menuju wilayah tersebut praktis membuat berbagai macam kegiatan pengembangan belum dapat dilaksanakan dengan baik di wilayah tersebut. Berbagai macam kegiatan “ideal” dalam upaya pengembangan guru seperti seminar, pelatihan, lokakarya dan lain-lain sampai saat ini masih merupakan impian yang belum dapat terealisasi di wilayah tersebut. Alasan utama adalah bahwa untuk mencapai wilayah tersebut akan memakan waktu yang lama dan biaya yang tidak sedikit. Transportasi yang dilalui dari dan menuju ke wilayah ini hanya bisa dilalui dengan kelotok (sampan bomotor) dengan menyusuri sungai yang beriam (deras berbatu) sehingga resiko keselamatan menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Hal tersebut yang mendasari bahwa tenaga profesional yang bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme para guru yang bertugas disana menjadi “enggan” untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan berkelanjutan. Dengan mendasarkan pada kenyataan tersebut, mau tidak mau maka tenaga lokal dari wilayah tersebut yang selama ini menjadi tulang punggung dalam upaya pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan supervisi maupun KKG yang pada kenyataannya juga belum dapat efektif terlaksana seperti yang diharapkan. Hal lain yang menjadi kendala adalah faktor terbatasnya akses komunikasi selular maupun telepon yang tentu saja membuat daerah terpencil semakin terisolasi dari kemajuan teknologi dan kemajuan pendidikan. Upaya dinas pendidikan daerah untuk memberikan dan menyampaikan informasi melalui media komunikasi tidak dapat efektif, oleh karena itu satu-satunya upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menitipkan undangan kegiatan ataupun surat menyurat kepada penduduk atau guru yang kebetulan sedang berada di kota dan tentu saja ini tidak bisa *up to date*. Beeby (1981) mengemukakan bahwa salah satu faktor pengembangan profesionalisme guru kurang efektif adalah kurang lancarnya komunikasi dan

transportasi akibat kondisi geografis; faktor lainnya adalah kurang memadainya kemampuan *supervisor*, sistem birokrasi terbaginya loyalitas supervisi sebagai dampak dualisme pengelolaan (di sekolah dasar), dan juga sikap guru serta *supervisor* terhadap pembaharuan pendidikan. Masalah lainnya yang dirasakan oleh para guru yang bertugas di daerah terpencil adalah kesulitan komunikasi yang mengakibatkan kontak guru dengan “dunia luar” sangat terbatas. Guru mengajar menurut apa yang mereka dapat lakukan. Penyelesaian target kurikulum tidak begitu mereka persoalkan, karena yang penting adalah bagaimana mereka bisa melayani semua anak dalam pengetahuan yang esensial. Akibat lain dari keterpencilan adalah pembaharuan pendidikan sulit mencapai mereka, misalnya seorang guru baru menerima petunjuk tentang adanya pembaharuan pada saat pembaharuan lain (yang lebih baru) diperkenalkan dilokasi tak terpencil. Dalam informasi mereka ketinggalan sekian langkah dari guru-guru yang bertugas di daerah tak terpencil. (Supriadi, 1990)

Pada aspek kendala yang kedua yaitu minimnya sarana dan prasarana yang mendukung terlaksananya kegiatan pengembangan profesionalisme guru pada daerah terpencil. Tidak dapat dipungkiri minimnya sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah pada daerah terpencil membuat para guru seakan tidak berdaya untuk mengembangkan kreativitasnya dalam mengajar. Proses belajar mengajar dilaksanakan melalui metode klasik dengan memanfaatkan buku teks pelajaran yang selain jumlahnya terbatas juga belum didukung dengan media dan bahan ajar yang terkait dengan pokok bahasan. Jikalau sarana dan prasarana sekolah saja belum tersedia dengan “ideal” akan sama halnya pula dengan sarana dan prasarana yang akan dipergunakan dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru semacam KKG dan supervisi, praktis kegiatan tersebut belum dapat dilaksanakan dengan efektif karena keterkendalaan tersebut. Temuan Fuller (1987) merekomendasikan untuk daerah terpencil dengan segala keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki perlu adanya pemanfaatan komunikasi radio dalam pembelajaran bagi guru maupun siswa. Dari tiga studi yang di *review* oleh Fuller, diketahui bahwa penggunaan pembelajaran melalui radio memberikan efek positif terhadap dalam perluasan kesempatan pembelajaran bagi daerah-daerah terpencil.

Pada aspek kendala yang ketiga yaitu terbatasnya anggaran/pendanaan yang

dialokasikan untuk kegiatan pengembangan profesionalisme guru pada daerah terpencil. Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa belum ada suatu anggaran khusus yang dialokasikan dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil. Anggaran/pendanaan yang diperuntukan dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD termasuk guru SD yang bertugas di daerah terpencil memang pernah teralokasikan saat program BERMUTU dilaksanakan di kabupaten Gunung Mas. Akan tetapi setelah program tersebut tidak lagi dilaksanakan sejak tahun 2010 hingga sekarang, praktis juga pengalokasian anggaran khusus untuk para guru yang bertugas pada daerah terpencil juga belum dapat terwujud. Pengalokasian anggaran yang khusus diperuntukkan untuk sebuah program kegiatan khususnya dalam mewujudkan keterlaksanaan program kegiatan pengembangan profesionalisme guru tentunya menjadi hal yang mutlak adanya agar efektivitas program dapat tercapai seperti yang diharapkan. Rohman (2010:271) menjelaskan bahwa Indonesia masih bersifat stagnan bahkan terkesan mengalami kemunduran dalam mengalokasikan anggaran nasionalnya untuk pendidikan. Dalam era otonomi daerah pemerintah masih belum adil dalam mendistribusikan dan mengalokasikan anggaran pendidikan. Sehingga masih mengindikasikan bahwa kalangan pengambil kebijakan (*policy maker*) masih ragu-ragu atau masih belum memandang penting pendidikan dalam konteks pembangunan nasional. Wahono (2001) menyebutkan bahwa pemerintah masih belum adil dalam mendistribusikan anggaran pendidikan. Ketidakadilan distribusi pendanaan pendidikan tersebut meliputi antara sekolah negeri dengan swasta, antara sekolah perkotaan dengan pedesaan/terpencil, dan antara sekolah umum dengan keagamaan.

Pada aspek kendala yang keempat yaitu terbatasnya kemampuan tenaga pengembang kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil baik dari segi kuantitas maupun frekuensi keaktifan dilapangan. Wilayah yang luas dengan kondisi geografis yang masih dapat dikatakan terisolir karena akses dari dan menuju wilayah tersebut belum terbuka melalui transportasi darat nampaknya merupakan alasan utama yang menyebabkan para tenaga SDM pengembang belum dapat mencurahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pembinaan terhadap para guru yang bertugas di daerah

terpencil. Fakta tersebut juga diungkapkan Wahab dalam Rohman (2010) bahwa keterbatasan staf dan penyediaan dana dapat berakibat pada keseriusan dalam mengawal kegiatan pengembangan profesionalisme guru. Keterbatasan ragam *assessor* yang mau dan mampu dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesionalisme guru menyebabkan guru tidak dapat terlaksana dengan baik. Bagaimanapun sumber daya manusia (SDM) yang kurang profesional akan menghambat pelaksanaan sebuah sistem pendidikan. (Hasbullah, 2006)

Pada aspek kendala yang kelima berdasarkan hasil temuan penelitian adalah demotivasi kerja para guru, dimana selain disebabkan oleh belum efektifnya kegiatan pengembangan profesionalisme juga disebabkan oleh sistem penggajian yang dirasakan belum efektif bagi para guru yang bertugas di daerah terpencil. Sistem penggajian yang pengambilannya berada di wilayah kecamatan Tewah (bagi guru yang bertugas di kecamatan Miri Manasa) disadari membuat para guru seringkali tidak berada di sekolah melaksanakan proses belajar mengajar. Ketika mendekati hari gaji para guru sudah berangkat menuju kecamatan tewah yang jaraknya lumayan jauh dan harus ditempuh dengan menggunakan kelotok selama beberapa jam perjalanan. Selain biaya transportasi yang harus dikeluarkan guru juga tidak sedikit, praktis ketika para guru tersebut mengambil gaji maka terhenti pula kegiatan belajar mengajar disekolah. Arifin (2011:30) menjelaskan bahwa realitas empirik yang tersaji saat ini bahwa kondisi guru di Indonesia secara makro masih belum terberdayakan secara maksimal, dan diantara faktor kunci penyebabnya adalah kondisi mentalitas, motivasi dan dorongan internal guru untuk terus belajar, berinovasi dalam pembelajaran dan terus mengikuti perkembangan iptek terkini masih rendah. Hal-hal tersebut tidak perlu terjadi jikalau kebutuhan dasar semisal gaji dan tunjangan bagi para guru terpenuhi dengan baik (Hamalik, 2002; Tilaar, 2009; Wahab, 2007).

### **Peranan Stakeholders dalam Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil**

Pada aspek peranan *stakeholders* yang pertama yaitu memfasilitasi perijinan bagi guru SD untuk melanjutkan studi peningkatan kualifikasi kejenjang sarjana/S1. Dalam upaya mewujudkan guru SD berkualifikasi sarjana/S1 di wilayah kabupaten Gunung Mas, pemerintah daerah dalam

hal ini dinas pendidikan kabupaten Gunung Mas terus melakukan *push* kepada para guru untuk melanjutkan studi peningkatan kualifikasi yang ditargetkan pada akhir 2013 nanti seluruh guru SD akan sudah berkualifikasi sarjana/S1. Pihak dinas pendidikan kabupaten dalam hal ini telah melakukan upaya memberikan fasilitas perijinan bagi para guru sesuai dengan giliran dan kuotanya untuk melanjutkan studi baik melalui program percepatan kerjasama dengan universitas Palangka Raya maupun UPBJJ Palangka Raya (UT). Tidak hanya sampai kepada perijinan saja, pemerintah daerah melalui dinas pendidikan kabupaten maupun provinsi juga mengupayakan memberikan bantuan materiil/dana bantuan studi berdasarkan kuota pertahun bagi guru yang melanjutkan studi peningkatan kualifikasi pendidikan tinggi tersebut. Persyaratan bantuan penyelesaian studi tersebut dilakukan dengan mengajukan proposal penelitian yang sudah diseminarkan dihadapan penguji dengan beberapa persyaratan lainnya, khusus untuk peningkatan kualifikasi guru kejenjang S1 dalam penyelesaian skripsi diketahui bahwa tersedia dana bantuan sebesar Rp. 10 juta dan bagi S2 sebesar Rp. 20 juta. Akhdinirwanto & Sayogyani (2009) menjelaskan bahwa jika guru dikatakan profesional maka guru tersebut harus mampu memberikan jasa pelayanan berdasarkan pada ilmu pengetahuan yang dipahami guru tersebut secara sistematis yang dipersiapkan dalam waktu yang relatif lama di perguruan tinggi (untuk ukuran sekarang Strata 1/S1, bahkan sudah mulai dirintis di beberapa daerah guru harus Strata 2/S2 yang bergerak dalam segala bidang. Kondisi pendidikan kian hari kian tinggi itu mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru diharapkan akan semakin tinggi pula derajat keprofesionalannya.

Pada aspek peranan *stakeholders* yang kedua yaitu menekankan kepada kepala sekolah dan guru yang memiliki kemampuan lebih untuk *sharing* kemampuan dengan sejawat. Perihal tersebut dilakukan oleh dinas pendidikan pada setiap kali kesempatan bertemu dengan para kepala sekolah, pengawas maupun guru-guru baik dalam forum kegiatan guru, kepala sekolah maupun pengawas yang dilaksanakan di kabupaten atau bahkan secara personal kepada mereka. Suyanto & Djihad (2012) menjelaskan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru pada akhirnya terpulang dan ditentukan oleh para guru sendiri yang dapat ditempuh melalui: (1) memahami

tuntutan standar profesi yang ada, (2) mencapai kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan, (3) membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, (4) mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen, dan (5) mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemantauan teknologi dan informasi mutakhir agar senantiasa tak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran. Khusus dalam hal membangun kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jejaring kerja. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses, sehingga guru dapat belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih. Untuk itu perlu adanya dukungan dari semua pihak baik itu dari dinas pendidikan, kepala sekolah maupun sejawat para guru sendiri untuk menularkan dan *sharing* kemampuannya kepada para guru yang masih kurang kemampuannya.

Pada aspek peranan *stakeholders* yang ketiga yaitu mewajibkan pembuatan laporan bagi setiap guru setelah selesai mengikuti berbagai macam kegiatan pengembangan profesionalisme yang diikuti oleh guru. Bentuk laporan disesuaikan dengan berbagai macam kegiatan yang pernah diikuti guru. Selama ini berdasarkan hasil temuan peneliti bentuk laporan yang diwajibkan oleh dinas pendidikan kabupaten Gunung Mas bagi para guru adalah pembuatan laporan baik dalam bentuk penelitian tindakan kelas (PTK) ataupun laporan pertanggung jawaban hasil dari kegiatan yang telah diikuti oleh para guru. Dasar kebijakan pembuatan laporan ilmiah memang belum tertulis akan tetapi selalu disampaikan oleh bagian pendidikan dasar dinas pendidikan kabupaten Gunung Mas bahwa para guru harus melatih keterampilan menulis maupun penelitian yang gunanya nanti agar para guru terbiasa melakukan penelitian kecil yang berhubungan dengan tugas profesinya yang mana nanti akan bermanfaat bagi guru itu sendiri dalam hal pengajuan kenaikan pangkat yang sekarang ini mempersyaratkan karya tulis ilmiah guru. Arifin (2010) menjelaskan bahwa dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru dalam konteks pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk peningkatan mutu bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan, paling tidak ada empat

kegiatan pengembangan profesionalisme guru, salah satunya yaitu kegiatan Karya Tulis Ilmiah (KTI).

Pada aspek peranan *stakeholders* yang keempat yaitu pendekatan budaya “pupu” dari tokoh masyarakat dalam menjaga dan mengawal profesionalisme guru SD. Pendekatan budaya dilakukan oleh tokoh masyarakat dan masyarakat setempat dengan menerapkan budaya ‘pupu’. Budaya ‘pupu’ ini dilaksanakan masyarakat bagi para guru baru yang bertujuan untuk memperkenalkan kepada para masyarakat akan adanya guru baru. Secara tidak langsung dengan adanya penerapan budaya tersebut membuat para guru mau tidak mau akan merasa bahwa tanggung jawab yang akan mereka laksanakan sebagai pendidik para anak-anak dari masyarakat selalu diawasi dan didukung oleh masyarakat, yang tentu saja hal ini akan membuat para guru terus berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja profesionalnya dalam melaksanakan tugas dalam mencerdaskan para anak masyarakat yang mereka didik disekolah. Harris dan Collay (1992) menyatakan bahwa filosofi penting bahwa sekolah dan suatu wilayah harus beroperasi sebagai budaya profesional dimana setiap anggota berkomitmen pada kebaikan personal dan profesional masing-masing, dan tujuan mensosialisasikan para guru yang bertugas disuatu daerah adalah bagian dari operasi budaya dan pelibatan staf selain kepala sekolah, adalah ciri utama dari aspek kolaboratif dukungan budaya dalam pengembangan profesionalisme guru. Hadiyanto (2004:36) juga menjelaskan bahwa peranan yang dilakukan dalam perbaikan kualitas dan nasib guru dapat dilakukan melalui jalur budaya, dan perjuangan harus lebih banyak dilakukan oleh guru sendiri sebagai suatu *corp*. Kebudayaan sebenarnya bukan hanya berurusan dengan hasil-hasil peninggalan karya generasi terdahulu, seperti patung, keramik, gedung atau situs bersejarah, akan tetapi juga nilai-nilai dan norma-norma atau kadang aturan yang tidak tertulis yang diyakini manfaatnya oleh masyarakat. Termasuk dalam hal ini adalah sopan santun dan menghargai kepada guru.

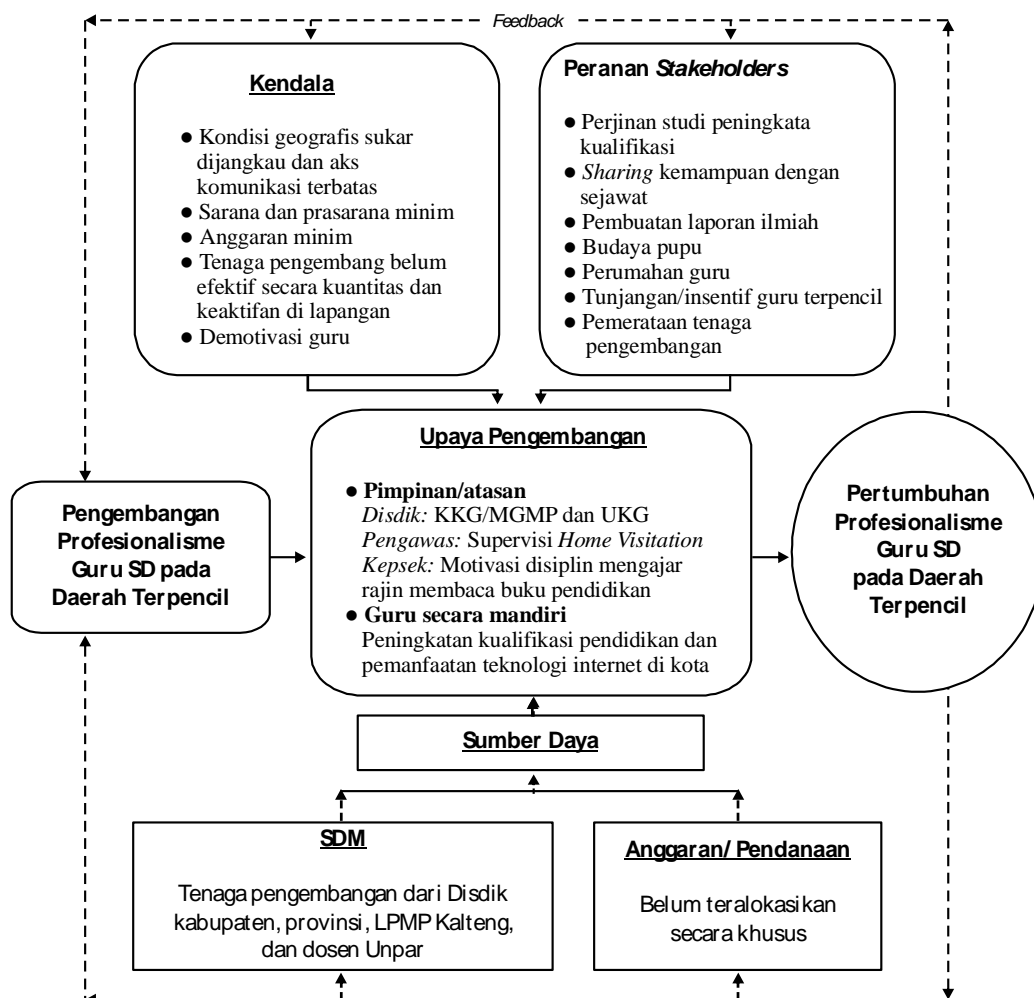
Pada aspek peranan *stakeholders* yang kelima yaitu pemenuhan kebutuhan perumahan/tempat tinggal bagi guru SD di daerah terpencil. Delors, et al (1996) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan diantaranya adalah bergantung pada status sosial, termasuk didalamnya kondisi ekonomi guru, tempat tinggal guru, pengetahuan dan keterampilan, karakteristik

personal, masa depan profesi dan motivasi guru. Heslop (1996) juga menyarankan bahwa adakalanya kualitas perumahan guru pada daerah terpencil menjadi suatu masalah. Masalah akomodasi bisa mulai dari tempat tinggal terlalu sempit, seperti para guru tinggal di 'dongers' (bangunan kecil yang bisa dipindahkan), sampai stress yang bisa muncul karena hidup secara konstan yang sangat dekat dengan kolega/sejawat lainnya.

Pada aspek peranan *stakeholders* yang keenam yaitu pemberian tunjangan daerah terpencil maupun insentif bagi para guru yang bertugas di daerah terpencil. Surya (2001:17) menjelaskan bahwa profesionalisme dan profesionalitas guru erat kaitannya dengan kesejahteraan. Lebih lanjut dikatakan bahwa problem bangsa ini adalah belum menganggap guru itu merupakan unsur terpenting dalam pendidikan. Ironisnya lagi, bangsa ini pun belum menganggap pendidikan sebagai kebutuhan, namun baru

dianggap sebagai kewajiban, sehingga pada akhirnya berimbas pada belum optimalnya peningkatan profesionalisme guru. Kalau pendidikan sudah dijadikan sebagai kebutuhan, maka apapun akan dilaksanakan, termasuk kesejahteraan guru agar bisa meningkatkan profesionalismenya

Pada aspek peranan *stakeholders* yang ketujuh yaitu pemenuhan dan pemerataan tenaga pengembang/pemandu kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD terutama di daerah terpencil. Suyanto & Djihad (2012:281) menjelaskan bahwa dalam upaya pengembangan profesionalisme guru perlu memanfaatkan segenap sumber daya untuk keberlangsungan kegiatan tersebut. Kegiatan pengembangan profesionalisme baik itu melalui KKG/MGMP, seminar, pelatihan dan lain-lain akan dapat berlangsung dengan baik apabila mendapat dukungan baik internal maupun eksternal. Dukungan internal yaitu dukungan dari para guru itu sendiri perlu memiliki motivasi yang tinggi, kreatif, dinamis,



Gambar 1 Diagram Alur Pengembangan Profesionalisme Guru SD Daerah Terpencil Daratan Pedalaman Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah

dan inovatif. Sedangkan dukungan eksternal adalah dukungan sumber daya berupa sarana prasarana, tenaga pengembangan/pemandu kegiatan, narasumber dan juga dana. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam mendukung kegiatan pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran dari *functional power*, adalah para ahli/pakar pendidikan pada tingkat pusat, provinsi, kabupaten, baik sebagai akademisi maupun sebagai praktisi dibidang pendidikan. Ingvarson (1990:169) juga menjelaskan bahwa personalia pendukung eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap keberterimaan ide baru dan penggunaan informasi. Maka dari itu penting melibatkan agen eksternal pada berbagai tahap dan kegiatan pengembangan profesionalisme guru. Kontribusi guru-guru yang bekerja bersama memecahkan masalah dan mengatasi masalah spesifik sekolah dan profesi mereka dapat dilakukan melalui agen eksternal yang bertindak sebagai fasilitator.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

#### Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil

##### *Pimpinan/atasan*

Upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil yang dilakukan oleh pimpinan/atasan dibedakan berdasarkan jenjangnya, yaitu oleh dinas pendidikan kabupaten dan UPTD, pengawas sekolah dan kepala sekolah. Upaya pengembangan profesionalisme guru yang telah dilaksanakan oleh dinas pendidikan kabupaten dan UPTD adalah melalui kegiatan KKG/MGMP dan uji kompetensi. Upaya pengembangan profesionalisme guru SD yang dilakukan oleh pengawas sekolah adalah supervisi melalui pendekatan kekeluargaan dengan mengunjungi rumah para guru (*home visitation*) untuk membantu memecahkan permasalahan personal yang berhubungan dengan profesi guru. Sedangkan upaya pengembangan profesionalisme yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui pemberian motivasi untuk disiplin waktu dalam mengajar dan menanamkan pengertian pentingnya para guru untuk rajin membaca buku-buku pendidikan.

##### *Guru secara mandiri*

Dengan realita keterbatasan ragam/variasi kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD

yang dapat dilaksanakan di daerah terpencil menimbulkan inisiatif individu dari para guru itu sendiri untuk mengembangkan profesionalismenya. Upaya yang dilakukan oleh guru secara mandiri dalam mengembangkan profesionalismenya dilaksanakan melalui studi peningkatan kualifikasi pendidikan ke jenjang sarjana/S1 baik melalui program percepatan kerjasama dengan Universitas Palangka Raya maupun UPBJJ (UT) Palangka Raya, dan juga dilakukan dengan pemanfaatan teknologi informasi melalui media internet untuk menggali informasi terbaru seputar dunia pendidikan dan pembaharuan dalam dunia pendidikan serta materi pelajaran dan buku-buku *free-download*.

## Sumber Daya dalam Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil

### *Sumber daya manusia (SDM)*

Sumber daya manusia (SDM) tenaga pengembang kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil berasal dari para dosen Universitas Palangka Raya, LPMP Kalimantan Tengah, maupun dari pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas dan Provinsi Kalimantan Tengah. Akan tetapi pada implementasinya diketahui bahwa minimnya frekuensi keaktifan para tenaga tersebut berada di lapangan dan jumlah tenaga pengembang yang dirasakan masih kurang karena masih belum menjangkau sampai pada daerah terpencil lainnya menyebabkan belum efektifnya keterlaksanaan kegiatan tersebut. Dilain pihak jikalau sebaliknya kegiatan pengembangan tersebut dilaksanakan oleh tenaga pengembang lokal (selama ini guru senior) yang dimiliki oleh daerah terpencil, tidak akan optimal dikarenakan keterbatasan dari segi kuantitas dan juga kualitasnya pun dirasakan masih belum memadai.

### *Sumber daya anggaran/pendanaan*

Sumber daya anggaran/pendanaan dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil diketahui bahwa anggaran / pendanaan belum teralokasikan secara khusus terutama bagi para guru SD yang bertugas di daerah terpencil. Selain itu pula dengan terbatasnya anggaran yang dimiliki dinas pendidikan kabupaten maupun UPTD menyebabkan ragam/variasi kegiatan pengembangan profesionalisme guru belum dapat dilaksanakan sampai ke daerah terpencil.

### **Kendala yang Dihadapi dalam Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil**

Kendala yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil yang menyebabkan upaya pengembangan profesionalisme guru SD belum dapat berjalan seperti yang diharapkan, meliputi: (1) kondisi geografis dari dan menuju wilayah tersebut sukar ditempuh serta akses komunikasi yang terbatas, (2) minimnya sarana dan prasarana yang dimiliki daerah terpencil untuk mewujudkan keterlaksanaan kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD, (3) terbatasnya anggaran dan belum teralokasikan secara khusus sehingga ragam kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD belum bervariasi, (4) terbatasnya kemampuan tenaga pengembang/pemandu kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD baik dari segi kuantitas maupun frekuensi keaktifan dilapangan, dan (5) demotivasi guru untuk menjadi lebih profesional dalam bekerja karena sistem penggajian yang belum efektif.

### **Peranan Stakeholders dalam Pengembangan Profesionalisme Guru SD pada Daerah Terpencil**

Peranan *stakeholders* dalam upaya pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil baik yang telah dilaksanakan ataupun yang akan dilaksanakan untuk kedepannya nanti, yaitu: (1) memfasilitasi perijinan bagi guru SD untuk melanjutkan studi peningkatan kualifikasi kejenjang sarjana/S1, (2) menekankan kepada kepala sekolah dan guru yang memiliki kemampuan lebih untuk *sharing* kemampuan dengan sejawat, (3) mewajibkan pembuatan laporan bagi setiap guru setelah selesai mengikuti berbagai macam kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD, (4) pendekatan budaya “pupu” dari tokoh masyarakat dalam menjaga dan mengawal profesionalisme guru SD, (5) pemenuhan kebutuhan perumahan/tempat tinggal bagi guru SD di daerah terpencil, (6) pemberian tunjangan daerah terpencil maupun insentif, dan (7) pemenuhan dan pemerataan tenaga pengembang/pemandu kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD terutama di daerah terpencil.

### **Saran**

Saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut. Bagi Kepala Sekolah, dengan berbagai

kendala dan keterbatasan yang dihadapi agar dapat mengalokasikan anggaran khusus untuk keperluan pemenuhan koleksi buku pelajaran/pendidikan demi terwujudnya “budaya baca” bagi seluruh personil sekolah dan siswa. Disamping itu pula kepala sekolah sebagai *leader* perlu untuk terus menggalang kerjasama dengan segenap *stakeholders* baik itu melalui pertemuan berkala atas inisiatif sekolah dengan para *stakeholders* seperti dinas pendidikan kabupaten/UPTD, pengawas sekolah maupun tokoh masyarakat sekitar sekolah untuk mencari solusi atas kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar di daerah terpencil.

Bagi guru SD pada daerah terpencil, agar dapat menyisihkan tunjangan dan insentif daerah terpencil yang diperolehnya dalam upaya mengembangkan profesionalisme secara mandiri melalui berbagai kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD seperti pelatihan, seminar, *workshop*, lokakarya dan lainnya. Disamping itu pula perlu untuk terus menjaga hubungan kolegial yang harmonis dengan sejawat baik melalui *sharing* kemampuan dan pengalaman dalam menyikapi berbagai perubahan dan inovasi dalam dunia pendidikan sehingga dapat menemukan berbagai upaya alternatif yang berhubungan dengan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil.

Bagi Pengawas Sekolah, agar dapat lebih mengoptimalkan lagi bentuk supervisi melalui pendekatan kekeluargaan melalui teknik kunjungan ke rumah (*home visitation*) yang terkelola dengan baik sejak awal perencanaan sampai kepada pengevaluasian, sehingga diharapkan bentuk supervisi tersebut dapat lebih efektif lagi dalam pelaksanaannya. Disamping itu perlu juga untuk terus melakukan upaya koordinasi dengan para *stakeholders* dalam hal penyampaian ide dan gagasan yang dapat disampaikan pada forum Musrenbang desa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dasar di daerah terpencil.

Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas, agar dapat mengalokasikan anggaran khusus untuk mewujudkan keterlaksanaan variasi/ragam kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD yang ideal seperti Diklat, *workshop*, seminar dan lainnya yang dilaksanakan pada daerah terpencil dengan dukungan segenap sumberdaya yang telah direncanakan dengan matang. Salah satu kunci agar keterlaksanaan kegiatan pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil



dapat terlaksana dengan baik adalah melalui pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan/sekolah, pemenuhan tenaga pengembang yang efektif pada daerah terpencil yang didukung dengan suatu standar monitoring dan evaluasi (Monev) terhadap seluruh komponen dalam kegiatan tersebut. Upaya alternatif lainnya yang dapat dipertimbangkan adalah melakukan suatu kajian terhadap konsep pengembangan profesionalisme guru SD pada daerah terpencil melalui siaran radio pendidikan yang didesain sedemikian rupa bekerjasama dengan pihak Radio Republik Indonesia (RRI) Kalteng dan para tenaga pengembang (dosen) yang berasal dari perguruan tinggi setempat khususnya Universitas Palangka Raya sebagai fasilitator. Siaran radio pendidikan dipandang cukup efektif karena kemampuan media ini menjangkau populasi pendengar yang lebih banyak dengan jarak jauh dan waktu yang lebih cepat serta biaya yang relatif lebih murah dibanding media massa lainnya.

Bagi pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah khususnya dan pemerintah daerah lainnya yang memiliki daerah terpencil, untuk dapat segera merealisasikan program pembangunan bagi daerah terpencil terutama membuka keterisolasian daerah terpencil melalui pembangunan jalan/akses transportasi darat dan akses komunikasi agar keterpencilan secara fisik tidak diikuti pula dengan keterpencilan secara budaya dan informasi. Selain itu pula perlu untuk segera merealisasikan pemenuhan kebutuhan perumahan bagi guru daerah terpencil untuk meminimalisir tingkat perpindahan guru yang dirasakan cukup marak dewasa ini disamping juga perlu untuk melakukan perubahan sistem pengambilan gaji yang lokasi pengambilannya tidak jauh dari tempat guru bertugas agar tidak terjadi demotivasi guru dalam bertugas. Hal lainnya yang perlu dipertimbangkan untuk dikaji lebih lanjut adalah mengenai penyiapan dan pengadaan calon guru yang berasal dari lokal (daerah terpencil), yang khusus dipersiapkan mulai dari *recruitment*, pemberian beasiswa pendidikan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi dan nantinya setelah mereka lulus akan ditempatkan (*replacement*) pada daerah terpencil di wilayahnya dengan status kepegawaian yang jelas.

Bagi masyarakat adat daerah terpencil, perlu untuk lebih meningkatkan peran dan partisipasinya terutama dalam hal mengawal dan memberdayakan guru SD pada daerah terpencil melalui penerapan budaya lokal yang relevan

dengan konteks pengembangan profesionalisme guru SD sehingga diharapkan para guru memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar pada daerah terpencil. Disamping itu pula pentingnya keterlibatan masyarakat dalam menampung aspirasi sekolah dan menyampaikannya dalam suatu forum pemerintahan daerah misalnya Musrenbang sehingga pihak pengambil kebijakan di daerah dapat melakukan suatu upaya terobosan dalam mengembangkan profesionalisme guru SD sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar pada daerah terpencil.

Bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, perlu adanya suatu koordinasi dan sinergisitas antara Ditjen Dikti melalui perguruan tinggi setempat dan Ditjen Dikdas dalam hal ini Direktorat pembinaan sekolah dasar dalam upaya mengembangkan sebuah pola pendidikan dan pengembangan guru SD pada daerah terpencil. Bagi Dirjen Dikti melalui perguruan tinggi setempat, perlu menyiapkan dan merancang sebuah mata kuliah minor mengenai pendidikan di daerah terpencil dengan kendala yang dihadapi serta pemahaman budaya setempat bagi para calon guru SD, disamping itu juga perlu adanya suatu *pre service education and training* yang dapat membentuk karakter/kepribadian calon guru SD dengan memanfaatkan asrama sebagai wadah pembinaan dalam pembentukan karakter calon guru SD profesional. Sebagai fasilitator disamping para dosen juga dapat mendatangkan tenaga dari luar misalnya para guru yang mempunyai pengalaman mengajar pada daerah terpencil untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang seluk beluk mengajar di daerah terpencil, yang tentunya kesemua hal tersebut akan dapat lebih efektif lagi jika didukung dengan program PPL mengajar para mahasiswa calon guru SD yang dilaksanakan pada sekolah-sekolah di daerah terpencil. Bagi Ditjen Dikdas khususnya Direktorat pendidikan dasar perlu untuk mengembangkan sebuah model pembinaan guru SD yang didasarkan pada karakteristik masing-masing daerah khususnya daerah daratan pedalaman misalnya melalui program pembinaan khusus guru SD pada daerah terpencil disamping juga pentingnya penyediaan beasiswa pendidikan bagi para guru SD terpencil yang berprestasi untuk melanjutkan studi peningkatan kualifikasi pendidikan.

Bagi peneliti berikutnya, perlu melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan memperhatikan karakteristik dan kendala yang dihadapi guru SD pada daerah terpencil sehingga

dapat menghasilkan sebuah model pengembangan profesionalisme guru SD yang efektif pada daerah terpencil khususnya daratan pedalaman.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Akhdinirwanto, R. W., & Sayogyani, I. A. 2009. *Cara Mudah Mengembangkan Profesi Guru*. Jogjakarta: Pengurus Wilayah Agupena DIY dan Sabda Media.
- Arifin. 2011. *Kompetensi Guru dan Strategi Pengembangannya*. Yogyakarta: Penerbit LILIN.
- Beeby, J. W. 1981. *Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
- Brienkerhoff, D. W., & Crosby, L. B. 2002. *Managing Policy Reform: Concept and Tools for Decision-Makers in Developing and Transitioning Countries*. United State of America: Kumarian Press, Inc.
- Castetter, W. B. 1996. *The Human Resources Function in Educational Administration (Sixth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Coleman, J. 1996. *Equality of Educational Opportunity*. Washington DC: US Government Printing Office.
- Delors, J., et al. 1996. *Learning: The Treasure Within, report to UNESCO of the International Commission of Education for Twenty-first Century*. Paris: UNESCO.
- Dinas Pendidikan & Kebudayaan Provinsi Kalimantan Tengah. 1991. *Laporan Penuntasan Wajib Belajar Tingkat Sekolah Dasar di Daerah Terpencil, Masyarakat Terasing, dan Masyarakat Nomadik/Perahu (Sebuah Alternatif)*. Palangkaraya: Dinas Pendidikan & Kebudayaan Provinsi Kalimantan Tengah.
- Fiske, E. B. 1998. *Desentralisasi Pengajaran, Politik dan Consensus*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Fuller, B. 1987. What School Factors Raise Achievement in the Third World. *Review of Educational Research No. 57 (3)*. Washington DC.
- Gaffar, F. M. 1987. *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi*. Jakarta: Depdikbud
- Hamalik, O. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harris, M., & Collay, M. 1992. *New Teacher Induction as a Catalyst for Restructuring School. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*. San Fransisco, CA.
- Hasbullah. 2006. *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Heslop, J. 1996. A Model for The Development of Teacher in a Remote Area of Western Australia. *Australian Journal of Education. Vol.21: Iss.1, Article 1*. Available at: <http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol21/iss1/1>.
- Hogwood., & Gunn. 1984. *Policy Analysis for The Real World*. London: Oxford University Press.
- Hutasoit, E. 2012. *Pendekatan Kekeluargaan, Membuat Guru Nyaman Berinovasi*, (Online). ([http://wapikweb.org/assets/exp/mz\\_detail.php?id\\_artikel=AA-00246](http://wapikweb.org/assets/exp/mz_detail.php?id_artikel=AA-00246), diakses 27 Oktober 2012).
- Ingvarson, L. 1990. School: Places Where Teacher Learn. In. J. Chapman (Ed). *School Based Decision-Making and Management*. London: The Farmer Press.
- Kartasasmita, G. 2008. *Pendidikan dan Otonomi Daerah*, (Online). (<http://aingkumaha.blogspot.com/2008/06/pendidikan-otonomi-daerah.html>, diakses 8 Januari 2012).
- Laporan Tahunan Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas*. 2010. Gunung Mas: Dinas Pendidikan Gunung Mas.
- Lynch, K. 2000. Research and Theory on Equality in Education. In M. Hallinan, ed., *Handbook of Sociology of Education*. New York: Plenum Press.
- Lynch, K., & Baker, J. 2005. Equality in Education: an Equality of Condition Perspective. *Theory and Research in Education*, 3 (2): 131-164. Online, tersedia di <http://hdl.handle.net/10197/2035>.

- Manulang, M. 2012. *Otonomi Pendidikan* (Online) ([http://pakguruonline.pendidikan.net/otonomi\\_pendidikan.html](http://pakguruonline.pendidikan.net/otonomi_pendidikan.html), diakses 10 Januari 2012).
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Oliva, P. F. 1984. *Supervision for Today's School* (2nd ed). New York: Longman. Inc.
- Padlil, M., & Prastyo, A. T., 2011. *Strategi Pengelolaan SD/MI*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Pidarta, M. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rifai, M. 1982. *Pengantar Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Baru.
- Rohman, A. 2010. *Pendidikan Komparatif: Menuju ke Arah Metode Perbandingan Pendidikan Antar Bangsa*. Jogjakarta: Laksbang Grafika.
- Saud, U. S. 2008. *Pengembangan Profesi Guru SD/MI*. Bandung: Alfabeta.
- Semiawan, C. R. 2008. *Belajar dan Pembelajaran Pra Sekolah dan Sekolah Dasar*. Jakarta: Indeks
- Siram, R. 1992. *Pelaksanaan Model Sistem Guru Kunjung Suatu Alternatif Pemertaaan Pendidikan Sekolah Dasar Daerah Terpencil di Kalimantan Tengah*. Tesis. Tidak dipublikasikan. PPS IKIP Malang.
- Stokes, H., et al. 2000. *Rural and Remote School Education: A Survey for the Human Rights and Equal Opportunity Commission*. Victoria: Youth Research Centre, University of Melbourne. (Online). [human\\_rights/rural\\_remote/scoping\\_survey.pdf](http://human_rights/rural_remote/scoping_survey.pdf).
- Sumarna, R. 2010. *Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dasar*. (Online). (<http://rakyatdemokrasi.wordpress.com/2010/02/07/meningkatkan-kualitas-pendidikan-dasar/>).
- Supriadi, D. 1990. *Pendidikan di Daerah Terpencil: Masalah dan Penanganannya*. Analisis CSIS No. 5. Bandung: IKIP Bandung.
- Surya, M. 2001. *Profesionalisme dan Kesejahteraan Guru*. Majalah Gerbang Edisi 3 Tahun I.
- Suryadi, A., & Tilaar, H. A. R. 1994. *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, H. A. R. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Villegas-Reimers, E. 2003. *Teacher Professional Development: an International Review of the Literature*. Paris: UNESCO. International Institute for Educational Planning.
- Wahab, A. A. 2004. *Perspektif Teoritik Kebijakan dan Strategi Implementasi. Mana-jemen Pendidikan dalam Penyelenggaraan Pendidikan Kemitraan*, Makalah disampaikan pada Lokakarya Pelatihan Administrasi dan Manajemen Pendidikan dengan Education Benefit Monitoring and Evaluation (EBME). Tanggal 4-5 Oktober 2004. Bandung.
- Wahono, F. 2001. *Kapitalis Pendidikan: antara Kompetisi dan Keadilan*. Pustaka Pelajar.