

Educare

Jurnal Pendidikan dan Budaya

ISSN 1412-579X

Vol. 4, No. 1

Agustus 2006

EDUCARE adalah jurnal ilmiah yang terbit setiap tiga bulan sekali, bertujuan untuk meningkatkan apresiasi dan menyebarluaskan konsep-konsep pendidikan dan budaya.

Pelindung: Rektor UNLA.

Penasehat: Pembantu Rektor I UNLA, dan Ketua Penelitian dan Pengembangan UNLA.

Penanggung Jawab: Dekan FKIP UNLA.

Tim Asistensi: Pembantu Dekan I, Pembantu Dekan II, dan Pembantu Dekan III FKIP UNLA.

Tim Akhli: Prof. H.E.T. Ruseffendi, S.Pd., M.Sc., Ph.D., Prof. H. Aas Sae-fudin, Drs., M.A., H. Otong Kardisaputra, Drs.

Pemimpin Redaksi: Eki Baihaki, Drs.

Sekretaris: Ria Herdiana, Dra.

Redaktur Khusus PIPS: Ketua Jurusan PIPS FKIP UNLA; Sungging Handoko, Drs., S.H.; Hj. Rita Zahara, Dra.

Redaktur Khusus PMIPA: Ketua Jurusan PMIPA FKIP UNLA; H.EndiNurgana, Drs.; H. Erman Suherman, Drs., M.Pd.

Sirkulasi: Budi Rusyanto, S.H.

Tata Usaha: Staf Tata Usaha FKIP UNLA.

Penerbit: Badan Penerbitan FKIP UNLA.

Percetakan: C.V. Sarana Cipta Usaha.

Setting dan Layout: 3Nur Studio

DAFTAR ISI

PENGANTAR DARI REDAKSI	ii
KAJIAN AKADEMIS PENYEMPURNAAN RANCANGAN PERATURAN PEMERINTAH TENTANG GURU	
Oleh: Asep Hidayat	1
PENERAPAN PEMBELAJARAN INVESTIGASI DALAM PEMBELAJARAN MATEMATIKA	
Oleh: Mumun Syaban	9
PENERAPAN METODE DEMONSTRASI DAN METODE LATIHAN PADA PEMBELAJARAN MELAKSANAKAN PEMBUNGKUSAN UNTUK MENCAPAI KETUNTASAN BELAJAR SISWA PADA PROGRAM KEAHLIAN PENJUALAN	
Oleh: Anytha Basaria Silitonga	17
INSTITUSI PENDIDIKAN MENUJU WIRAUUSAHA	
Oleh: Reviandari W.	30
PARTISIPASI ANGGOTA SEBAGAI UPAYA PENCAPAIAN KEMANDIRIAN KOPERASI	
Oleh : Ria Herdhiana	39
WIRAUUSAHA KOPERASI DAPAT MENEMUKAN KEUNGGULAN KOPERASI	
Oleh: Uus Manzilatusifa	51
FUNGSI STATISTIK DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI PERUSAHAAN	
Oleh: Sungging Handoko	64
PROFIL KEMAMPUAN GENERIK PERENCANAAN PERCOBAAN CALON GURU HASIL PEMBELAJARAN BERBASIS KEMAMPUAN GENERIK PADA PRAKTIKUM FISILOGI TUMBUHAN	
Oleh: Taufik Rahman, dkk.	72
PENGUJIAN VALIDASI MODEL BEDA HINGGA DIFUSI PANAS DALAM MEDIA YANG MEMUAT RETAKAN	
Oleh: Heri Sutarno & Kusnandi	88
PENERAPAN PETA KONSEP SEGITIGA PADA SISWA SMA	
Oleh: Yunia Mulyani Azis	96

Terbitan Pertama: 02 Mei 2002

Redaksi menerima tulisan dengan panjang tulisan maksimal 6000 kata dan sudah ditulis dan dikemas dalam disket dengan format Microsoft Word. Isi tulisan ilmiah populer, hasil penelitian, atau gagasan orisinal pada bidang pendidikan dan budaya. Isi tulisan, secara yuridis formal menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang dikirim ke Redaksi menjadi milik redaksi Jurnal Educare.

Alamat Penerbit dan Redaksi:

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Langlangbuana

Jl. Karapitan No. 116 Bandung 40261, Telp. (022) 4215716.

<http://www.e-fkipunla.info>

e-mail: educare-red@telkom.net

PENGANTAR DARI REDAKSI

Educare Volume 4 Nomor 1 edisi bulan Agustus 2006 menyajikan sepuluh karya tulis ilmiah, baik berupa hasil penelitian maupun pemikiran-pemikiran orisinal. Pada edisi kali ini, kami menyajikan topik yang lebih beragam dibandingkan dengan edisi sebelumnya, mulai dari kajian ilmiah tentang upaya peningkatan kualitas proses belajar mengajar, sampai dengan peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan tinggi.

Seluruh tulisan, mulai dari terbitan pertama dapat anda lihat pada situs kami pada <http://www.e-fkipunla.net> dengan format *pdf*, yang dapat dibaca dengan software Acrobat Reader.

Keinginan kami untuk menyajikan beragam tulisan dan kajian ilmiah dengan kualitas yang lebih baik dan teratur, adalah merupakan tekad kami, maka respon dan kritik bagi penyempurnaan pada edisi berikutnya sangat kami nantikan.

Bandung, 01 Agustus 2006

Redaksi

INSTITUSI PENDIDIKAN MENUJU WIRAUSAHA

Oleh: Reviandari W.

ABSTRAK

Kemampuan pemerintah Indonesia dalam mendukung pembiayaan pendidikan belum tinggi secara komitmen dan masih rendah nominalnya. Sementara mengharapkan biaya pendidikan dari masyarakat dirasakan kurang realitas, karena kemampuan membayar mereka belum merata.

Sebuah lembaga institusi pendidikan harus mampu menggulirkan lembaganya untuk dapat maju dalam hal mutu di segala bidang. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, nampaknya sudah waktunya seorang pemimpin institusi pendidikan untuk menjadi seorang wirausaha.

Dibawah manajer atau pimpinan pendidikan yang berwirausaha kemampuan itu akan berdampak pada pembentukan identitas guru, dosen dan manajer pendidikan ke arah kerja kontraktual baru, sejalan dengan kuatnya spirit pembelajaran berbasis industri dan perdagangan.

A. Pendahuluan

Adalah realitas bahwa hingga saat ini kemampuan pemerintah Indonesia dalam mendukung pembiayaan pendidikan belum tinggi secara komitmen dan masih rendah nominalnya. Anggaran yang kecil itu sebagian besar dialokasikan untuk belanja pegawai, khususnya gaji guru/dosen dan tenaga kependidikan lainnya. Pada akhirnya masyarakatlah yang harus menjadi penyangga utama pembiayaan pendidikan, jika mutu yang dikehendaki. Mengendalikan biaya pendidikan dari masyarakat dirasakan kurang realitas, karena kemampuan membayar mereka belum merata.

Muncul pertanyaan, apakah pemimpin institusi pendidikan harus menjadi seorang wirausaha (*Entrepreneuria man/women*) atau cukup sebatas mampu bekerja secara pragmatis, (*Just only a pragmatic man/women*)?. Kemampuan kewirausahaan dari seorang manajer pendidikan tercermin dari aksi-aksi mendapatkan dana yang dilakukannya melalui pembentukan badan usaha institusi, kontrak kerjasama, kemampuan negoisasi, program memandu uang, pendekatan prestasi, efisiensi dalam bekerja, mereduksi tradisi membiayai masukan dengan menggesernya ke arah membiayai hasil dan

sebagainya. Tindakan-tindakan manejer pendidikan pada tingkat sebatas pragmatis tercermin dari rutinitas pekerjaan, ketiadaan pendekatan prestasi, berjalan apa adanya, orientasi sebatas ke dalam, uang memandu program dan bukan program yang memandu uang, terjebak pada urusan kecil, dan lain-lain.

B. Pembahasan

Manajer institusi pendidikan atau organisasi-organisasi pembelajaran pada umumnya yang tampil sebagai wirausahawan adalah dambaan manajer masa kini, ketika sumber keuangan makin terbatas. Dibawah kepemimpinannya, lembaga pendidikan akan terdorong untuk membangun perubahan kultur (Culture Change) , dimana seluruh tenaga akademis dan karyawan dirangsang untuk menjadi entrepreneur sejati. Menurut Brown (dalam Danim: 2003) inisiatif itu akan dapat dicapai jika mereka mampu menggeser kultur kerja dari sikap dan sifat organisasi yang paternalistik ke organisasi kontraktual (Culture shift that has arisen from moving from a paternalistic to contractual organization). Kemampuan membangun jaringan kerja sama dengan dunia industri harus menjadi kesadaran riil.

Dibawah manajer atau pimpinan pendidikan yang berwirausaha, dalam makna untuk kepentingan lembaga yang mengukuhkan tradisi wirausaha. Kemampuan itu akan berdampak pada pembentukan identitas guru, dosen dan manajer pendidikan ke arah kerja kontraktualisme baru, sejalan dengan kuatnya spirit pembelajaran berbasis industri dan perdagangan. Mereka yang memiliki sikap dan sifat kewirausahaan akan lebih banyak menggiring stafnya ke arah penetapan standar keberhasilan, tidak berkutat dengan cara-cara kerja mencapai standar itu adalah menjadi bagian integral dari perilaku tenaga akademis. Banyak cara untuk mencapai tujuan tunggal/sekalipun.

Pada lembaga pendidikan yang banyak menggantungkan diri dari alokasi anggaran oleh pemerintah, isu-isu resmi yang berkaitan dengan penganggaran diposisikan sebagai isu-isu apakah organisasi itu akan bertahan

atau tidak, atau sebaliknya. Isu-isu yang berkaitan dengan penurunan anggaran pemerintah dibidang pendidikan dinilai sebagai ancaman. Sebaliknya isu-isu mengenai kenaikan anggaran dikaitkan dengan banyak hal, seperti kenaikan gaji, penambahan peralatan, pembangunan gedung baru, proyek penelitian baru dan lain-lain.

Pada lembaga pendidikan swasta atau lembaga pendidikan negeri yang telah berhasil berwirausaha atau menetapkan standar biaya yang mahal, isu-isu semacam itu tidak secara signifikan dipandang sebagai gelombang ancaman atau harapan. Manajer pendidikan atau manajer organisasi pembelajaran pada umumnya yang mengelola lembaganya selayaknya sebuah badan usaha, meski tidak selalu berarti komersial selayaknya organisasi bisnis, mampu membangun kebiasaan bertindak (*habits of action*) dengan mengekspresikan “kualitas perusahaan sebagai bagian dari kepedualinnya”, apakah sebagai individu atau kolektivitas.

Istilah *enterprise* merujuk pada ciri-ciri perilaku antara lain:

1. Memiliki inisiatif atau prakarsa yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko, setidaknya pada skala moderat.
3. Mengedepankan harga dan aktualisasi diri.
4. Bertanggung jawab atas tindakan pribadi.

Hubungan kontraktual antara lembaga pendidikan (terutama perguruan tinggi yang sudah mapan) dengan pemerintah, dunia usaha, atau agensi kerap dilakukan. Bagi perguruan tinggi yang sudah mapan, hubungan kontrak sudah menjadi kontraktualisme itu bisa dalam skema pemerintah (semisal hubungan antara universitas dengan lembaga penyandang dana di luar negeri), yang kucuran dananya disalurkan dalam skema kerja sama bilateral atau multilateral. Bisa juga dalam skema hubungan intern antar lembaga, tanpa dipandu oleh regulasi pemerintah, misalnya dalam kerangka hubungan kontrak antara perguruan tinggi dengan perusahaan tertentu. Nilai rupiah yang diperoleh melalui kontrak itu digunakan bagi kemaslahatan masing-masing pihak atau mungkin hanya sepihak. Disinilah esensi reformasi manajerial perguruan tinggi

yang bermuara pada terbangunnya kultur wirausaha sebagai instrumen lembaga untuk menuju kemandirian. Pengalaman ini selayaknya dicontoh oleh sekolah dan lembaga atau balai latihan untuk memekarkan fungsi dan merangsang kemandirannya.

Inisiatif memacu kewirausahaan lembaga pendidikan atau organisasi pembelajaran tidak boleh melebihi tujuan utamanya, seperti efisiensi, efektivitas, peningkatan mutu pembelajaran dan sentuhan pedagogis, membangun kultur profesional dan institusional, menata relasi-relasi sosial secara gender, dan kultur manajemen. Kultur manajemen menekankan pada keterampilan, efisiensi, koresponsifan menangkap fenomena pasar, dan mereduksi sedemikian rupa pembemkakkan struktur yang berimplikasi pada pembiayaan dalam jumlah bedar. Pada tingkat manajerial, kultur manajemen itu tercermin dari kondusivitas fungsi organisasi (seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan) dan manajemen operatif (seperti kepegawaian, keuangan, akademis, sarana dan prasarana dan kehumasan). Kultur manajemen itu perlu ditunjang oleh kepemimpinan edukasional yang visioner, berpandangan jauh ke depan dengan tidak melupakan realitas lembaganya.

Dinamika perkembangan pada multisektor kehidupan, terutama sektor ekonomi politik, serta ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan penetrasi kuat pada kinerja manajerial di institusi pendidikan. Manajer pendidikan atau pimpinan organisasi pembelajaran yang kehilangan identitas profesionalisme dan progresvisme di tengah penetrasi itu adalah mereka yang secara tidak sadar akan menenggelamkan lembaganya. Manajer pendidikan atau pimpinan organisasi pembelajaran dan stafnya akan terperangah menjadi penonton ketika kemajuan pada multisektor kehidupan itu melaju laksana gelombang pasang yangdasyat menghantam lembaga pendidikan atau organisasi pembelajaran yang berdiam diri laksana rongsokan kapal nelayan. Bukan manajer pendidikan yang kuat dengan “bertarung sendiri” yang dikehendaki melainkan mereka yang mampu membangun kolektivitas dan solidaritas berbasis aktivitas staf yang tergabung dalam unit-unit kerja (Collectivity and sense solidarity based on

staff union aktivitas), dimana aktivitas-aktivitas itu kebanyakan muncul jika dirangsang oleh manajemen eksekutif. Sementara pada tataran “eselon rendah” dari organisasi, terutama pada tingkat praktik-praktik di ruang belajar dimana material bahan ajar dan nilai pedagogis ditransformasikan secara terus menerus bersirkulasi.

Pada level ini geliatnya banyak dipandu oleh guru tenaga kependidikan dan tenaga pengembang lainnya, yang komitmennya akan terbangun manakala kultur manajemen institusi kondusif untuk itu. Muncullah tuntutan untuk melakukan reformasi manajemen bagi terciptanya perubahan organisasi pembelajaran, fleksibilitas pekerjaan, sikap kewirausahaan, kompetisi dan kesiapan untuk menghadapi pilihan-pilihan pengguna jasa pendidikan. Disebut “pilihan-pilihan” di sini untuk menggambarkan bahwa pengguna jasa pendidikan (education stakeholders) akan selektif memilih jenis lembaga pendidikan yang akan dimasukinya. Hanya lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan difrensiasiflah yang akan dimasukinya. Hanya lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan difrensiasiflah yang akan menjadi pilihan utama mereka.

C. Profesionalisme di Era Pasar Pendidikan

Pendidikan formal saat ini, terutama untuk sebagian sekolah di perkotaan, telah memasuki sebuah era mekanisme pasar. Pada era ini calon siswa sebagai segmen pendidikan akan diperebutkan oleh sekolah, selayaknya banyak produsen sejenis yang menawarkan produk ini pada pasar yang sama. Dilihat dari perspektif segmen, persaingan itu memang nisbi, selayaknya sebuah hotel berbintang lima bukanlah pesaing utama hotel melati, demikian sebaliknya. Masing-masing kategori dari hotel itu memiliki segmen yang khas. Dilihat dari perspektif ekonomi dan daya bayar masyarakat sekolah/ perguruan tinggi elit atau super elit bukanlah pesaing perguruan tinggi/sekolah konvensional demikian sebaliknya. Sekolah/perguruan tinggi elit dan super elit,

apakah diselenggarakan oleh masyarakat (sekolah swasta) memiliki segmen tersendiri, demikian juga sekolah-sekolah konvensional.

Gagasan ini tidak dimaksudkan untuk meligitimasi elitisme baru dibidang pendidikan formal. Melainkan bagaimana masing-masing sekolah menurut jenis dan jenjang elit secara mutu. Secara nominal, mutu dimaksud terdiri dari tiga jenis sebagai berikut:

1. Mutu yang menempel pada peserta pendidikan, yaitu berkaitan dengan apa yang dia peroleh (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) selama menempuh pendidikan persekolahan. Replikanya di lapangan adalah kemampuan atau keberanian bersaing seorang lulusan pendidikan formal untuk memasuki bursa pasar kerja atau mengkreasi pekerjaan secara berwirausaha.
2. Mutu yang “menempel” di ruang publik, yaitu munculnya pengakuan atau pencitraan positif masyarakat akan keberadaan lembaga pendidikan tertentu. Misalnya lulusan sebuah perguruan tinggi yang sudah sangat terkenal (branded), dipastikan akan dipersepsi oleh masyarakat sebagai lebih bermutu dibandingkan dengan lulusan lembaga pendidikan sejenis yang nama dan tempat nyaris tidak dikenal.
3. Mutu yang menempel pada suasana batin peserta didik atau mahasiswa, dimana dengan menempuh studi pada sekolah/perguruan tinggi, tertentu terdapat kebanggaan luar biasa pada dirinya. Replikanya, peserta didik bangga dengan seluruh tatanan yang ada di lingkungan sekolah.

Gerak maju lembaga pendidikan formal dan konvensional, dimana mutu yang ditampilkan dan pencitraan masyarakat secara rata-rata ke sekolah atau perguruan tinggi elit atau berkeunggulan dan dipandang unggul oleh masyarakat, hanya mungkin jika tumbuh identitas profesional pada kalangan pengelolanya, baik yang duduk pada tataran manajerial, tenaga akademis, maupun stafnya. Profesionalisme baru telah tumbuh sebagai kebutuhan masyarakat luas. Apa dampak profesionalisme baru bagi profesionalisme kepemimpinan pendidikan (professionalism in educational leadership).

Oleh karena institusi pendidikan nampak instrumen penting dalam kerangka penyiapan sumber daya manusia di dunia kerja dan di masyarakat harus dibarengi dengan profesionalisme di bidang pendidikan, baik pada tataran manajerial, proses pendidikan dan pembelajaran, peneliti, layanan kemasyarakatan, maupun profesionalisme pada tataran yang lebih operasional.

Jill Blackmore dan Yudyth Sach (2000) dalam penelitian mereka menemukan indikasi adanya perbedaan kultur organisasi yang beroperasi mengelilingi kultur profesi pendidikan.

Tradisi profesionalisme di luar sistem pendidikan mengimbas pada tradisi profesionalisme di bidang pendidikan dan organisasi pembelajaran pada umumnya. Prakonklusi itu sepertinya menempatkan pendidikan pada posisi pasif. Meski diakui bahwa kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan perkembangan ke masyarakat yang mengelilingi lembaga pendidikan cenderung jauh lebih cepat, tradisi profesional di dunia pendidikan tidak sebatas bermuara untuk menciptakan sumber daya manusia macam apa yang dibutuhkan oleh masyarakat melainkan yang lebih utama, dengan ini yang lebih ideal adalah akan membentuk masyarakat macam apa lulusan institusi pendidik itu.

Kecenderungan ini melahirkan tekanan baru bagi kepemimpinan pendidikan dan organisasi mahasiswa. Mereka tidak cukup lagi sebatas bermodalkan kemampuan intelektual melainkan juga kecerdasan emosional dan spiritual. Dimensi emosional dan spiritual ini akan bermanfaat bagi pekerjaan mereka di sektor manajemen dan bagaimana merespon kondisi ekonomi yang tengah mengalami problema psikis.

D. Kesimpulan

Implikasi lanjut dari tuntutan profesionalisme itu, karenanya adalah perlunya merangsang mental kewirausahaan pada kalangan orang-orang yang duduk pada posisi pimpinan di lembaga pendidikan. Ada beberapa perwajahan

baru yang dituntut dapat ditampilkan oleh orang-orang yang menduduki posisi manajerial di bidang pendidikan disimpulkan sebagai berikut:

1. Skema kerja mereka harus mengalami perluasan rangka atau lingkup tugas, tidak lagi sebatas berputar pada tujuan-tujuan internal organisasinya, melainkan harus menggamitkannya dengan tujuan-tujuan sosial yang lebih luas.
2. Target capaian pendidikan harus bergeser dari dimensi kuantitatif semata ke dimensi kuantitatif dan kualitatif.
3. Focus kerja harus berpihak pada hubungan sosial pada tatanan organisasi ekonomi dan rangsangan terhadap produktifitas baru.
4. Hubungan eksternal yang dikembangkan harus berbasis pada keyakinan (trust), komunikasi yang terbuka dan keberterimaan atas ide-ide baru yang muncul dalam debat bersama kolega.
5. Transparansi manajemen dengan mentradisikan rapat dan diskusi sebagai wahana evaluasi kelembagaan secara profesional.
6. Kemampuan menerima dan menghargai keahlian sejawat atau kolega.
7. Kemampuan dan kerelaan menerima alternatif cara untuk mencapai produktivitas yang dikehendaki.
8. Kemampuan bekerja sama dengan komunitas profesional di luar institusinya.
9. Ciri-ciri perilaku seorang enterprise adalah:
 - a. Memiliki inisiatif atau prakarsa yang tinggi
 - b. Berani mengambil risiko, setidaknya pada skala moderat
 - c. Mengedepankan harga dan aktualisasi diri.
 - d. Bertanggung jawab atas tindakan pribadi.

E. Daftar Pustaka

Danim S. (2000).Menjadi Komunitas Pembelajar.Bandung:Bumi Aksara.

Jill Blackmore. (2000). The Accidental Manager And The Enterprise Of The Self. Gender, Identity And A Crisis Of Motivation In Leadership?

http://www.aare.edu.au/oo_pap/all_0025.htm.

- Kusman J.W. (1992). The Organization Dynamis Of Teacher Workplace Commitment: A Shandy Of Urban Elementary And Middle School, Education Administration Quarterly, Vol. 28 Number 1 (Februari, 1992)
- Suryadi, A. dan Tilaar, H.A.R. (1993). Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Karya.
- Supriadi, D. (1997). Profesi Konseling dan Keguruan. Bandung: PPS IKIP Bandung.
- Supandi. (1994). Strategi Penerapan dan Pengembangan TQM Dalam Sistem Pendidikan Nasional. Makalah. Bandung: IKIP Bandung.