

PROBLEMATIKA

Pembelajaran Daring dan Solusinya

Jamak perspektif riset dan kajian akademis ikhwal penyelenggaraan pendidikan ideal mewarnai diskursus sosio-pedagogik di atas panggung perubahan kebijakan penyelenggaraan pendidikan formal saat era komunikasi digital. Arena depan pentas pendidikan nasional diramaikan oleh lakon dramatis pencarian strategi, pendekatan, metode, model dan ragam teknis dalam mencari terobosan solusi atas kompleksitas permasalahan yang tengah mendera proses formal pendidikan. Kontestasi pemikiran, gagasan, dan persepsi sejumlah pakar pendidikan dan pembelajaran mencoba membedah, mengidentifikasi dan menelisik inti persoalan guna mendapatkan pemecahan masalah yang komprehensif dan integral. Alur lakon drama pendidikan bukan sekedar kehendak normatif semudah memecahkan soal eksakta yang jelas dan terukur (*idea clara et distincta*) dan selesai; melainkan memecahkan persoalan-persoal subjektif yang jawabannya sangat tergantung pada ruang dan waktu dengan multivarian syarat dan ketentuan yang menyertainya. Pada titik ini, riset-riset ilmiah menjadi sangat penting dan saling melengkapi guna mendapatkan solusi ideal atas fakta permasalahan yang pelik dalam dunia pendidikan. Memanusiakan manusia melalui proses-proses formal pendidikan, apalagi dalam kondisi keharusan untuk mengubah sistem dan pendekatan, bukanlah perkara mudah. Karena itu sangat dipahami bahwa raut wajah problematis masih mewarnai panggung belakang kebijakan kurikulum pembelajaran daring dalam bingkai sistem pendidikan nasional dewasa ini. Dalam konteks ini, literasi gagasan dalam aneka perspektif menjadi penting dalam blantika transformasi digital implementasi kebijakan pembelajaran daring (Mantovanny).

ISBN 978-623-7318-27-9



Diterbitkan oleh
Penerbit UNIKA Santu Paulus Ruteng
(Anggota IKAPI)
Manggarai, Flores, NTT

PROBLEMATIKA

PEMBELAJARAN DARING DAN SOLUSINYA

PROBLEMATIKA

Pembelajaran Daring dan Solusinya



Universitas Katolik Indonesia
Santu Paulus Ruteng

Editor:
Dr. Marianus M. Tapung, S.Fil., MPd.
Yosef Firman Narut, S.Si., M.Pd.
Florianus Dus Arifian, M.Pd.

Urgensi Penilaian Portofolio Sebagai Alternatif Assesment Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid- 19	316
<i>Alfonsus Sam</i>	
Dialog Imaginer Tentang <i>Best Practice</i> Ketika Berpatisipasi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Manggarai	348
<i>Marianus Mantovanny Tapung</i>	

DIALOG IMAGINER TENTANG *BEST PRACTICE*
KETIKA BERPARTISIPASI MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MANGGARAI

Marianus Mantovanny Tapung
Prodi PGSD UNIKA Santu Paulus Ruteng
e-mail: mtmantovanny26@gmail.com

A. Pengantar

Salah satu hal yang paling mendasar dalam setiap melakukan kegiatan adalah membuat dokumentasi atau rekaman terhadap kegiatan tersebut. Sehebat-hebatnya sebuah kegiatan, bila tidak ada rekamannya, akan menjadi hampa dan tidak signifikan. Persis situasi seperti ini yang saya alami. Saya tidak memiliki dokumentasi atau rekaman fisik tentang pengalaman berharga ketika terlibat dalam meningkatkan mutu pendidikan di Manggarai tahun 2013--2015 melalui **BERMUTU** (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*). Program ini merupakan kerja sama Pemerintah Belanda, Bank Dunia dan **Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK)**, **Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Balitbang Depdiknas**, serta Pemerintah Daerah Manggarai. Untuk mengatasi ini, saya melakukan

rekonstruksi peristiwa atas pengalaman tersebut dengan membuat dialog imajiner ini. Tujuannya adalah untuk mengingat kembali pengalaman ini dan bisa membagikannya kepada publik. Dalam hal ini, terselip di dalamnya motivasi memesis, di mana pengalaman ini mungkin bisa dijadikan sebagai contoh atau tiruan untuk membentuk pengalaman-pengalaman terbaik lainnya, khususnya dalam ikhtiar meningkatkan mutu pendidikan dalam tataran lokal, regional, dan nasional. Pertanyaan-pertanyaan dalam dialog imajiner ini diadaptasi dari pertanyaan wawancara ketika mengikuti seleksi tahap 1 untuk angkatan 2 calon pelatih Ahli Program Sekolah Penggerak Kemendikud, November 2021.

Berikut ini petikan dialog imajinernya.

Bisa ceritakan, secara umum pengalaman terbaik anda dalam meningkatkan mutu pendidikan di Manggarai selama ini.

Pengalaman terbaik saya yang pernah terjadi sepanjang jadi pengajar di STKIP/UNIKA St. Paulus Ruteng adalah mendampingi para guru dan kepala sekolah di Kabupaten Manggarai dalam program BERMUTU (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*) sejak tahun 2013--2015. Program ini merupakan kerja sama

Pemerintah Belanda, Bank Dunia dan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Balitbang Depdiknas, serta Pemerintah Daerah Manggarai. Dalam program ini, saya dipercayakan untuk menjadi instruktur dalam berbagai kegiatan peningkatan mutu pendidikan pada komunitas Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Saya mendampingi para guru dalam kepala sekolah dalam mengembangkan KTSP di sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), Penelitian Tindakan Kelas (PTK), *Case Study* dan *Lesson Study*. Selain sebagai instruktur dalam program ini, saya menjadi pengelola sekaligus dosen (sekretaris program) Program Sarjana Kependidikan Guru dalam Jabatan (PSKGJ) untuk menjadi gelar Sarjana (S-1) sesuai dengan tuntutan UU No.14/2005 tentang Guru dan Dosen di STKIP St. Paulus Ruteng sejak 2013--2015. Selama menjalankan tugas sebagai dosen dan pengelola, saya berusaha untuk mengenal karakteristik, tipikalitas, kapasitas, dan kapabilitas dari guru dan kepala sekolah di Manggarai Raya. Selain berusaha mengenal dan memahami karakteristik, tipikalitas, kapasitas dan kapabilitas para guru dan kepala sekolah ini,

saya juga berusaha memotivasi mereka agar tetap memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam memajukan mutu pendidikan di sekolah masing-masing. Dengan modal sebagai sarjana pendidikan dan telah dibekali dengan berbagai materi pelatihan mengenai peningkatan mutu pendidikan di kelas dan di sekolah, saya yakin dan percaya para guru dan kepala sekolah yang pernah saya dampingi sudah berjuang untuk membuat sekolahnya bermutu.

Tantangan terbesar apa yang Anda hadapi saat Anda menjalankan peran sebagai seorang Mentor waktu itu? Ketika ada masalah, bagaimana cara Anda mengatasinya?

Tantangan yang paling besar adalah semangat untuk berubah dan menerima hal baru masih rendah (*mindset*). Beberapa guru dan kepala sekolah memandang bahwa apa yang mereka lakukan selama ini sudah benar dan tepat. Tantangan *status quo* pada peran dan jabatan ini cukup kompleks. Kondisi ini memperlihatkan semacam resistensi dari sebagian guru dan kepala sekolah. Selain itu, lemahnya motivasi dalam pengembangan kompetensi *leadership* dan pedagogik menyebabkan sebagian tampak bersikap pasrah, pasif, dan apatis ketika ada informasi baru berhubungan dengan kebijakan peningkatan mutu pembelajaran sebagai langkah

progresif pemerintah terkait kebijakan mutu pendidikan. Berhadapan dengan tantangan ini, sebagai pribadi yang berkomitmen tinggi, saya tetap tekun (*tough*) pantang menyerah. Saya berusaha meluangkan waktu refleksif untuk memahami situasi dan kondisi yang melatari sikap para guru dan kepala sekolah ini sembari mendalami sejumlah literatur inspiratif pembangun motivasi. Saya paparkan sejumlah ilustrasi inspiratif terkait rasa tanggung jawab moral (*sense of moral responsibility*) seorang guru bagi generasi masa depan. Saya tegaskan bahwa perubahan sistem tatakeloa pembelajaran melalui kebijakan pemerintah berlandaskan pada suatu hasil kajian yang komprehensif dan mendalam karena adanya masalah krisis kompetensi yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan nasional. Kuncinya ada pada guru dan kepala sekolah di setiap satuan pendidikan. Jadi, kalau guru sendiri tidak mau berubah *mindset* pembelajarannya, bagaimana mungkin guru bisa mendorong perubahan *mindset* pada siswanya agar makin cerdas dan terampil? Perubahan harus datang dari guru barulah berimbas kepada siswa. Jadi, kalau guru sudah tinggi kualitas kompetensi dan keteladannya, otomatis ia menjadi anutan siswa. Dengan cara inilah saya menggerakkan kesadaran mereka, utamanya tanggung jawab moral pada peningkatan kualitas *output* Pendidikan. Dalam berbagai materi pelatihan

dan pengajaran di kelas, saya memberi motivasi agar mereka berani berjuang dan menjadi terdepan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya masing-masing. Itu solusi praktis yang saya lakukan menghadapi tantangan semacam ini.

Upaya apa saja yang Anda lakukan untuk tetap menghidupkan semangat sebagai seorang mentor dalam menjalankan tugas Anda?

Upaya yang saya lakukan adalah mencari informasi dan materi terbaru mengenai Program BERMUTU, terutama perkembangan tentang materi seperti pengembangan kurikulum, MBS, PTS, PTK, *Case Study* dan *Lesson Study*, baik melalui bacaan buku teks maupun melalui internet. Dalam beberapa kesempatan, saya mengikuti 20 kali pelatihan sebagai instruktur di lingkup kabupaten dan propinsi untuk menyegarkan kembali pemahaman mengenai berbagai materi di atas.

Ceritakan pengalaman Anda mengatasi permasalahan sulit atau kompleks saat menjalani peran sebagai mentor waktu itu? Situasi apa yang Anda hadapi saat itu? Kapan kejadiannya? Apa yang menyebabkan timbulnya permasalahan tersebut?

Saya mengalami masalah sulit dan kompleks ketika memberi materi tentang pengembangan KTSP pada Diklat awal Program BERMUTU November 2013 untuk para guru dan kepala sekolah sekecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. Sebagian besar mereka sekolah menolak perubahan konsep dan praksis pendidikan dari pengajaran ke pembelajaran, dari berpusat pada guru menuju berpusat pada siswa, dari berbasis kelas menjadi berbasis kapan dan mana saja, serta keterbukaan dalam pengelolaan sekolah pada materi MBS. Setelah saya membuat kajian dan refleksi, masalah itu muncul karena mereka belum siap dengan adanya perubahan konsep dan praksis pendidikan sesuai dengan tuntutan perkembangan global dan kebutuhan lokal. Selain karena masih minimnya informasi terbaru tentang perkembangan pesat dalam dunia pendidikan, mereka masih dikerangkeng dengan cara berpikir konvensional dan linear dalam menjalankan pendidikan. Hal ini juga didukung dengan mental dan semangat juang yang rendah dan menjalani saja apa yang mereka anggap benar selama ini.

Hal-hal apa saja yang menjadi pertimbangan Anda sebelum memilih solusi yang paling sesuai untuk menyelesaikan situasi tersebut?

Beberapa pertimbangan sebelum saya mencari solusi, yakni: *pertama*, saya membuat kajian mengenai latar belakang lingkungan dan budaya yang melingkupi kesehariannya. Dalam kajian saya, faktor lingkungan dan budaya cukup signifikan memengaruhi pola pikir dan cara pandangnya mengenai perubahan. *Kedua*, saya memahami latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka dalam dunia pendidikan. Dalam kajian saya, tinggi rendah kualifikasi dan pengalaman dalam pendidikan, berbanding lurus dan ekuivalen dengan tingkat penerimaan terhadap perubahan dan dinamika dalam dunia pendidikan dan pembelajaran. *Ketiga*, menjajaki motivasinya ketika berkecimpung dalam dunia pendidikan. Penjajakan ini penting dalam rangka memurnikan motivasi yang sifatnya insidental dan pragmatis.

Pihak-pihak berkepentingan mana saja yang Anda libatkan dalam upaya memilih solusi terbaik untuk permasalahan tersebut? Mengapa?

Dalam upaya mencari solusi ini, saya melibatkan jajaran Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga (PPO) Kabupaten Manggarai, pengawas sekolah dan mata pelajaran dan rekan-rekan pengajar di STKIP St. Paulus Ruteng untuk membahas secara bersama tiga pertimbangan yang saya kaji di atas. Saya

melibatkan para pihak ini, selain karena menyadari kompleksitas masalahnya, juga kewenangan dan kapasitas yang melekat pada mereka. Pihak Dinas PPO dan pengawas dapat menggunakan kewenangan yang mengikat para guru dan kepala sekolah dalam menjalankan kebijakan pendidikan. Sementara, rekan-rekan dosen dilibatkan untuk melakukan riset dan kemudian menanamkan gagasan mengenai perubahan konsep dan praksis pendidikan pada saat melakukan perkuliahan di kelas pada program PSKGJ.

Solusi apa yang kemudian Anda ambil? Mengapa? Bagaimana hasil yang diperoleh?

Saya kemudian mengambil jalan keluar dengan menjalankan metode *drill* dalam melakukan pelatihan dan pemberdayaan. Metode *drill* merupakan salah satu metode pembelajaran/pelatihan yang menekankan pada kegiatan latihan yang dilakukan berulang-ulang secara terus menerus untuk menguasai kemampuan atau keterampilan tertentu. Metode ini saya elaborasi dengan pola dinamika kelompok agar situasi pelatihan tetap menyenangkan dan tidak menjenuhkan peserta. Metode ini saya ambil karena berdasarkan hasil kajian bersama pihak Dinas PPO, pengawas sekolah dan rekan dosen, bahwa para guru dan kepala sekolah harus dipaksakan untuk bisa

berubah. Mentalnya harus dimurnikan kembali, begitu juga visi, komitmen, dan dedikasi mereka dalam dunia pendidikan. Metode *drill* menjadi salah satu cara untuk bisa merubah mental, cara pandang, dan etos para guru dan kepala sekolah ketika berkecimpung dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Manggarai. Tentu metode *drill* ini diterapkan dengan tetap melihat kondisi dan situasi pribadi dan lingkungan sekolah dari para guru dan kepala sekolah.

Ceritakan pengalaman Anda sebagai seorang pembimbing, pendamping, atau pelatih dalam meyakinkan orang lain untuk mau berubah dari segi perilaku, cara pandang, dan sebagainya. Situasi apa yang Anda hadapi saat itu? Kapan kejadiannya? Perubahan apa yang Anda harapkan terjadi pada orang tersebut? Mengapa hal tersebut penting untuk dilakukan oleh orang tersebut?

Saat saya memberikan materi mengenai Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) Bantang Cama, pada bulan Januari 2014, seorang kepala sekolah tidak menerima prinsip pengelolaan sekolah yang transparan dan akuntabel dengan berbagai argumentasi yang sangat bertolak belakang dengan pola pengelolaan sekolah yang modern/kontemporer. Sebenarnya,

penolakannya lebih didasarkan disposisi batin yang belum cukup siap untuk menerima perubahan dalam tata kelola sekolah yang modern. Saat itu, dengan metode *driil*, saya sangat mengharapkan agar sang kepala sekolah terbuka wawasannya mengenai tata kelola sekolah yang transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Saya sangat mengharapkan agar dia bisa belajar dari pengalaman terbaik (*best practice*) dari para kepala sekolah di tempat lain, yang sering saya sampaikan tayangan saat memberi materi mengenai MBS. Saya mengharapkan pula, selain belajar dari pengalaman terbaik dari para kepala sekolah yang sukses menerapkan MBS, dia juga harus belajar dari sumber-sumber lain guna mendapat informasi yang lebih banyak terkait tata kelola sekolah yang baik dan benar, yang bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya. Dengan cara seperti itu, wawasannya semakin terbuka dan luas. Bagi saya, wawasan yang terbuka dan luas menjadi prasyarat dalam membangun dan mengonstruksi tata kelola sekolah yang lebih baik dan berdaya guna. Bila dia bisa terbuka dan siap menerima perubahan, akan berdampak pada kemajuan peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah tersebut. Bila dia siap berubah dan dapat menunjukkan hasil yang baik, hal itu bisa merupakan praktik baik dan menjadi model bagi sekolah yang lain dalam hal menerapkan manajemen berbasis sekolah.

Upaya apa saja yang Anda lakukan untuk mendorong orang lain untuk menerima pentingnya perubahan tersebut dilakukan?

Adapun upaya yang saya lakukan agar sang kepala sekolah bisa menerima perubahan dengan memberi informasi mengenai berbagai praktik baik yang sudah dibuat oleh kepala-kepala sekolah di berbagai daerah di Indonesia. Tayangan berbagai praktik baik dalam MBS ini bertujuan untuk membuka *mindset*-nya dan mulai menyadari kondisi riil yang terjadi di sekolahnya. Setelah menayangkan berbagai praktik baik, saya memberi penguatan dan penekanan tentang pentingnya mengelola sekolah dalam kerangka MBS ini. Saya memberi arahan bahwa pengelolaan sekolah berbanding lurus dan memiliki hubungan erat dengan pengelolaan pembelajaran di sekolah. Tata kelola sekolah yang baik akan berdampak baik pula pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Cara atau pendekatan apa yang Anda lakukan saat menghadapi orang yang menolak melakukan perubahan?

Pendekatan yang saya lakukan ketika menghadapi orang yang menolak melakukan perubahan, yakni: *pertama*, menanamkan konsep secara umum kepada peserta pelatihan

dan memberi ruang diskusi dan *sharing* bagi mereka mengenai pengalamannya dalam mengelola sekolah setelah memberi penguatan dan penekanannya tentang pentingnya mengelola sekolah secara transparan dan akuntabel. Saat itu, saya berharap, hasil diskusi publik dan penguatan yang saya berikan akan menjadi rujukan bagi perubahan pola pikir dan cara pandang setiap individu kepala sekolah untuk membuat refleksi dan introspeksi. *Kedua*, melakukan pendekatan pribadi dengan melakukan diskusi *face to face* dan dari hati ke hati dengan orang tersebut, guna mencari lebih dalam mengenai alasan fundamental penolakannya untuk berubah, serta berusaha mencari kemungkinan jalan keluarnya.

Apa yang Anda lakukan terhadap orang yang mau menerima perubahan tersebut?

Untuk orang yang mau menerima perubahan, saya memberi penguatan dan penegasan bahwa berubah ke arahnya yang lebih baik, bukan saja pilihan, tetapi menjadi kebutuhan semua orang saat ini. Di tengah kemajuan dunia yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan kompetensi, hal imperatif adalah kesiapan dan kemauan setiap orang untuk berubah, termasuk dalam dunia pendidikan. Sebab pendidikan merupakan salah satu batu penyanggah kehidupan manusia

selain kesehatan dan ekonomi. Perubahan dalam pendidikan sangat ditentukan oleh perubahan tuntutan dunia yang dari hari ke hari sangat keras dan penuh tantangan. Dengan demikian, bila ingin tetap eksis dan bertahan dalam dalam situasi dunia yang penuh tantangan ini, pendidikan juga harus kuat dan siap berubah kapan saja, baik dari segi konsep maupun praksisnya.

Berikut, ceritakan secara khusus dan detail mengenai pengalaman Anda melakukan bimbingan, PTS dan PTK kepada kepala sekolah, pengawas, dan guru. Kapan waktu kejadiannya? Siapa yang Anda kembangkan? Bagaimana Anda mengidentifikasi area yang perlu dikembangkan?

Saya melakukan bimbingan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) pada Program BERMUTU kepada para kepala sekolah dan guru sejak bulan November 2013--Desember 2015. Saya mengembangkan upaya peningkatan kapasitas guru/kepala sekolah dan kualitas pembelajaran melalui riset dan kajian akademik. Hasil riset dan kajian akademik ini kemudian dilaporkan dalam bentuk PTS dan PTK. Saya mengembangkan riset dan kajian akademik berdasarkan hasil identifikasi masalah, antara lain: *pertama*, guru dan kepala sekolah tidak terbiasa dengan kultur

riset dan kajian akademik dalam menerapkan pembelajaran yang efektif dan efisien di kelas dan di sekolah. *Kedua*, guru dan kepala sekolah tidak terbiasa dengan komunitas belajar (*learning community*) di mana adanya saling memberi masukan/kritik secara terbuka dan konstruktif di antara mereka yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan. Bagi saya kultur akademik yang minim dan tidak terbiasanya iklim dialektika di antara para guru dan kepala sekolah menjadi tantangan tersendiri dalam membangun budaya perubahan.

Bagaimana cara Anda menyusun rencana pengembangan yang dibutuhkan? Mengapa hal tersebut Anda rasa merupakan cara terbaik untuk mengembangkan orang tersebut? Ceritakan cara Anda membangun kesepakatan guna mencapai hasil pengembangan yang diharapkan. Dukungan apa saja yang Anda berikan?

Adapun cara saya menyusun rencana pengembangan melalui bimbingan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) pada Program BERMUTU kepada para kepala sekolah dan guru, yakni: *Pertama*, mempelajari secara cermat target dan indikator capaian kegiatan PTS dan PTK sebagaimana yang sudah ditetapkan oleh Program

BERMUTU. *Kedua*, bekerja sama dan berkoordinasi dengan Dinas PPO Kabupaten Manggarai, pengawas sekolah, dan rekan pengajar di STKIP St. Paulus Ruteng untuk meminta masukan mengenai rencana pengembangan PTS dan PTK ini di sekolah. Saya mempunyai alasan kuat untuk rencana pengembangan mutu sekolah melalui PTS dan PTK. Alasan ini juga menjadi model komitmen dan kesepakatan saya dengan mereka guna mencapai hasil yang diharapkan, yaitu: *Pertama*, guru dan kepala sekolah harus berkeyakinan yang kuat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui riset dan kajian akademik. *Kedua*, laporan PTS dan PTK ini dapat menjadi dokumen untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan, baik sebagai guru maupun kepala sekolah yang berdampak pada kesejahteraan hidup. *Ketiga*, PTS dan PTK merupakan bentuk pertanggungjawaban publik dari kualifikasi sarjana pendidikan yang mereka sandang. Saya meyakinkan mereka bahwa dengan menjadi sarjana, mereka harus memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam membangun pendidikan di Manggarai Raya. Dengan demikian, selain dukungan intelektual dalam bentuk *transfer of knowledge* pada setiap kali memberi materi PTS dan PTK, juga dukungan moril dalam bentuk *transfer of value*, dengan cara memotivasi dan membangun optimisme serta semangat juang dalam diri mereka.

Hambatan apa yang Anda temui saat melakukan bimbingan, pendampingan, ataupun pelatihan dan bagaimana cara Anda mengatasinya? Upaya-upaya apa saja yang Anda lakukan untuk mempertahankan motivasi mereka?

Selain karena tidak terbiasa dengan budaya riset dan kajian akademik, yang menjadi hambatan saya dalam melakukan pendampingan PTS dan PTK adalah belum terbiasanya guru dan kepala sekolah membangun budaya perubahan melalui pembentuk komunitas belajar (*learning community*), padahal dengan adanya komunitas belajar, para guru dan kepala bisa secara terbuka, transparan, dan terbiasa dengan kritik konstruktif dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas tata kelola sekolah dan pembelajaran di kelas. Meskipun demikian, saya berusaha menyakinkan mereka tentang pengembangan pembelajaran melalui PTS dan PTK ini dengan selalu memberi motivasi dan dorongan. Saya katakan kepada mereka, dengan membiasakan diri dalam dunia riset dan kajian akademik, para guru akan terbiasa dalam menghadapi berbagai tuntutan kompetensi, baik personal, sosial, pedagogik, maupun profesional, sedangkan bagi para kepala sekolah, akan terlatih dalam menjalankan kompetensi kewirausahaan, manajerial, dan supervisi.

Bagaimana Anda mengukur kemajuan dan hasil perkembangan proses pembimbingan yang dilakukan?

Kemajuan dan hasil perkembangan proses pembimbingan/pendampingan saya ukur dari tiga hal. *Pertama*, intensitas dan keseringan mereka berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai tahapan riset yang sudah dan belum dilakukan. *Kedua*, melihat *output learning*-nya dalam bentuk dokumen laporan hasil PTS dan PTK yang siap untuk dipresentasikan dan diuji dewan penguji di STKIP St. Paulus Ruteng (bagi para guru dan kepala sekolah yang berstatus sebagai mahasiswa PSKGJ dalam meraih gelar S-1 sarjana pendidikan). *Ketiga*, laporan PTS dan PTK ini dapat dipublikasikan di jurnal pendidikan, baik di tingkat lokal maupun jurnal nasional. Juga laporan PTS dan PTK ini dipakai untuk pengembangan karir/kenaikan pangkat dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Bagaimana hasil akhir dari pembimbingan/pendampingan/pelatihan yang Anda lakukan?

Berdasarkan hasil riset saya dan beberapa rekan dosen di STKIP St. Paulus Ruteng, terdapat 17% yang tidak mampu menyelesaikan PTS dan PTK dalam bentuk laporan; terdapat 83% kepala sekolah dan guru yang berhasil

menyelesaikannya, dan laporan PTS dan PTK berhasil dipakai oleh para guru dan kepala sekolah dalam bentuk skripsi dalam rangka meraih gelar sarjana pada program PSGKJ di STKIP St. Paulus Ruteng; 52% guru dan kepala sekolah menggunakan PTS dan PTK untuk pengembangan karir/kenaikan pangkat dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); dan 12% digunakan oleh guru dan kepala sekolah dipublikasikan di jurnal lokal dan nasional.

Ceritakan pengalaman Anda meningkatkan kapabilitas diri sebagai seorang pembimbing kepala sekolah, guru dan pengawas di Manggarai. Situasi apa yang Anda hadapi saat itu? Kapan kejadiannya? Bagaimana Anda mengetahui hal-hal yang perlu dikembangkan atau diperbaiki sebagai seorang Pembimbing?

Pada saat dipercayakan menjadi instruktur pada Program BERMUTU Mulai November 2013--Desember 2015, pertama kali saya merasa canggung dan kurang percaya diri ketika berhadapan dengan para guru dan kepala sekolah SD dan SMP se-Kabupaten Manggarai. Rasa canggung disebabkan karena saya belum memahami secara utuh apa yang menjadi target capaian atau *learning outcome* dari Program BERMUTU ini. Selain itu, saya kurang percaya diri mengenai kemampuan

saya untuk mentransfer pengetahuan dan nilai kepada para guru dan kepala sekolah. Secara psikologis, saya merasa agak beban karena ada beberapa kepala sekolah dan guru yang memiliki hubungan keluarga dan mantan guru SD dan SMP tempat saya sekolah dulu. Namun, setelah beberapa kali dipercayakan oleh Dinas PPO Kabupaten Manggarai untuk memberikan beragam materi, rasa canggung dan kurang percaya diri perlahan hilang. Setiap kali dipercayakan memberi materi pada kelompok KKG, KKKS, MKKS, dan MGMP, saya selalu mempersiapkan diri dengan membaca materi dan mencari metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik peserta, serta tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

Upaya apa saja yang Anda lakukan untuk mengembangkan kapabilitas diri secara maksimal? Umpan balik apa yang Anda dapatkan berdasarkan pengembangan yang telah Anda lakukan?

Guna mengembangkan kapabilitas pribadi sebagai instruktur, saya kerap menyempatkan diri untuk membaca berbagai sumber dan rujukan materi yang tersedia secara manual maupun secara digital di internet. Selain itu, pada setiap kali ada kegiatan evaluasi para instruktur, saya berkesempatan untuk bertanya kepada para instruktur senior dan pihak

Dinas PPO Manggarai mengenai kebijakan kurikulum dan materi-materi lainnya. Untuk mendapat umpan balik yang baik dan tepat, dalam beberapa kali kegiatan pelatihan, saya menyebarkan kuisisioner mengenai tingkat kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan yang saya berikan. Dengan berbagai masukan tersebut, saya berusaha memperbaiki *performance* dan semakin mematang motivasi sebagai instruktur.

Selain memanfaatkan masukan dan umpan balik dalam proses pengembangan diri Anda, hal berbeda apa yang Anda lakukan untuk mendukung proses pengembangan diri Anda? Adakah cara-cara di luar kebiasaan yang Anda lakukan di mana hal tersebut membuat Anda kurang nyaman namun mendukung proses pembelajaran Anda?

Selama menjadi instruktur, saya sudah menghasilkan beberapa opini koran dan artikel jurnal mengenai pentingnya Program BERMUTU untuk meningkatkan kapasitas guru dan kepala sekolah di Manggarai. Bahkan, hasil riset saya selama kurun waktu 2013--2015 menjadi basis bagi data penelitian disertasi saya di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Disertasi saya berkaitan dengan keterampilan berpikir kritis. Judul ini sebenarnya terinspirasi dari ketika saya

menjadi instruktur, di mana saya cukup terbuka dan kritis dalam menyampaikan pikiran kepada para guru dan kepala sekolah. Pola terbuka dan kritis menjadi padanan penting ketika saya menerapkan metode *drill* kepada para guru dan kepala sekolah saat menjalankan pelatihan. Memang, sikap yang sedikit memaksa, terbuka dan kritis membuat sebagian guru dan kepala sekolah merasa tidak nyaman. Namun, saya perlu melakukannya sebagai bentuk tanggung jawab moral sebagai seorang instruktur profesional.

Sebutkan proses pembelajaran sebelumnya yang berguna dan Anda terapkan saat Anda menjalankan peran sebagai seorang mentor bagi kepala sekolah, guru, dan pengawas di Manggarai?

Saya pernah bersekolah di SMP dan SMA yang berasrama di sebuah lembaga unggulan, di mana metode *drill* menjadi salah satu pedagogik alternatif dalam mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Memang ada kesan, metode ini sedikit memaksa siswa untuk bisa mengikuti perubahan yang sedang terjadi. Namun, sebagai salah metode pedagogik alternatif, metode *drill* cukup membuahkan hasil bagi saya pribadi sehingga bisa menjadi instruktur dalam bidang pendidikan, menjadi pengajar di

Perguruan Tinggi dan bahkan bisa bersekolah S-3. Bertolak dari pengalaman ini, saya telah menggunakan metode *drill* dalam beberapa pelatihan para guru dan kepala sekolah di Manggarai, tentu dengan mempertimbangkan relevansi, aktualitas, karakteristik, dan kebutuhan peserta. Pada penerapan metode ini, saya sesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan peserta yang mengikuti pelatihan di berbagai kelompok.

Kemudian, berinteraksi dengan orang lain terkadang dapat menjadi sebuah tantangan. Ceritakan kesulitan yang Anda alami saat bekerja sama dengan pihak lain, misalnya, pimpinan di sekolah, lembaga pemerintahan, masyarakat, dan lainnya, guna menimbulkan kesadaran dan kesediaan agar mereka berkomitmen membantu Anda mencapai tujuan bersama. Kapan kejadiannya? Situasi apa yang Anda hadapi saat itu? Pihak mana saja yang bekerja sama dengan Anda saat itu?

Pada awal menjadi instruktur Program BERMUTU selama tahun 2013, saya mendapatkan tantangan cukup berat ketika berinteraksi dengan Pimpinan STKIP St. Paulus Ruteng. Tantangan itu berupa izin dari pimpinan kampus. Pimpinan kampus kadang tidak memberi izin karena alasan

saya terlalu banyak melakukan kegiatan di luar kampus. Sementara di sisi lain, setiap akhir pekan berbagai kelompok kerja guru dan kepala sekolah meminta saya sebagai narasumber/instruktur. Tentu saya tidak bisa menolak permintaan tersebut, karena saya sudah dipercayakan secara resmi oleh pemerintah sebagai instruktur Program BERMUTU di Kabupaten Manggarai.

Kendala apa yang Anda hadapi saat itu? Perbedaan pendapat apa saja yang Anda temui dalam situasi tersebut?

Kendala yang saya hadapi saat itu adalah Pimpinan STKIP St. Paulus Ruteng belum cukup memahami Program BERMUTU dan bagaimana peran STKIP St. Paulus Ruteng sebagai salah satu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang telah ditunjuk pemerintah untuk menyukseskan program ini di Kabupaten Manggarai, berikut ada dokumen *Memorandum of Understanding (MoU)* tentang keterlibatan Kampus STKIP St. Paulus Ruteng dalam program ini. Di lain pihak, pimpinan kampus belum menyadari bahwa kehadiran saya dan berapa dosen yang dipercayakan menjadi instruktur pada program ini menjadi bagian dari pelaksanaan darma pengabdian kepada masyarakat. Dua hal ini menjadi sisi perbedaan antara saya dan pimpinan kampus.

Upaya apa yang Anda lakukan untuk memfasilitasi terjadinya kesepakatan tersebut?

Upaya yang saya lakukan adalah meminta pihak Dinas PPO Kabupaten Manggarai untuk membuat surat permohonan resmi kepada kampus agar kampus memberi izin kepada saya dan beberapa teman dosen lain untuk terlibat sebagai instruktur/narasumber pada Program BERMUTU. Selain surat resmi, pihak Dinas PPO melakukan pembicaraan langsung dengan pimpinan LTPK mengenai pentingnya keterlibatan dosen STKIP St. Paulus Ruteng dalam menyukseskan program ini. Selain dari pihak Dinas PPO, saya dan beberapa teman dosen juga beraudiensi dengan pimpinan kampus untuk menjelaskan Program BERMUTU dan bentuk keterlibatan Dosen STKIP St. Paulus Ruteng dalam menyukseskan program pemerintah pusat ini.

Kesepakatan apa saja yang didapat? Dampak apa yang ditimbulkan dalam rangka mencapai tujuan bersama?

Setelah saya dan beberapa rekan dosen menjelaskan Program BERMUTU kepada pimpinan kampus dan bentuk keterlibatan kami sebagai instruktur/narasumber, akhirnya pihak kampus menyadari dan kemudian mengamini keterlibatan kami. Saya dan teman dosen lainnya

menyanggupi dan menyepakati permintaan pimpinan kampus untuk melapor setiap akhir semester berbagai kegiatan ini dalam bentuk Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dan menjadikan sebagai lahan penelitian dosen. PKM dan hasil penelitian ini nanti dapat dimanfaatkan untuk kepentingan poin akreditasi kampus. Selain kesepakatan ini, kami juga menyanggupi permintaan pihak kampus untuk tetapi menjaga keseimbangan kegiatan di kampus dan di luar kampus, dengan tetap fokus melayani perkualihan dan tugas-tugas utama sebagai Dosen STKIP St. Paulus Ruteng.

Ceritakan pengalaman Anda mengedepankan profesionalitas sebagai seorang mentor bagi Kepala Sekolah, Guru dan Pengawas di Manggarai. Situasi apa yang Anda hadapi saat itu? Kapan kejadiannya? Secara spesifik, tindakan profesionalitas apa yang saat itu Anda lakukan?

Pengalaman saya dalam kaitan dengan upaya mengedepankan profesionalitas terjadi pada saat proses pembimbingan PTS dan PTK para guru dan kepala sekolah yang juga adalah calon sarjana (S-1) pendidikan pada Program PGKGJ di STKIP St. Paulus Ruteng. Ada cukup banyak kepala sekolah dan guru yang menawarkan saya agar mengerjakan PTS dan PTK-nya

untuk kepentingan penyelesaian program sarjananya, tentu dengan imbalan tertentu. Sebagai narasumber dan dosen yang profesional dan berintegritas, saya menolak tawaran tersebut, dan tetap meminta mereka untuk mengerjakan secara mandiri, dan saya bersedia membimbing karya mereka sampai final.

Bagaimana Anda memastikan bahwa seluruh pihak mendapat hak serta kesempatan yang sama dalam proses pendampingan tersebut?

Dalam proses bimbingan PTS dan PTK selama hampir tiga tahun kepada para guru dan kepala sekolah, saya menghindari adanya perilaku pilih kasih dan mementingkan satu atau kelompok tertentu. Saya berusaha memberi kesempatan yang sama untuk mendapat bimbingan. Begitu juga ketika bertugas memberikan materi pada kelompok-kelompok kerja guru dan kepala sekolah, saya tidak mempertimbangkan jauh dan dekatnya wilayah kegiatan sebab jika pilih kasih, saya sudah tidak profesional dan penuh dengan konflik kepentingan.

Bagaimana Anda mengatasi tantangan maupun kendala yang ada?

Selain tantangan dari internal kampus, tantangan terbesar saya ketika menjadi instruktur/narasumber pada Program BERMUTU adalah bagaimana membagi waktu dengan tugas mengajar di kampus. Namun, dengan mengatur secara baik jadwal kuliah dan kegiatan di berbagai KKG, KKKS, MGMP, dan MKKS, saya bisa menjalankan dengan baik. Hari Senin--Kamis, saya fokus menyelesaikan tugas mengajar dan tugas-tugas lain di kampus, sementara Jumat--Minggu, saya bisa menjalankan kegiatan di berbagai kelompok kerja guru dan kepala sekolah.

Seberapa puas Anda atas hasil dari tindakan yang Anda lakukan? Sampaikan alasannya!

Setelah saya membagi waktu dengan baik dan menjalankan dengan disiplin serta berkoordinasi baik dengan berbagai pihak (kampus, mahasiswa, Dinas PPO, dan penyelenggara Program BERMUTU), semua kegiatan bisa dijalankan dengan proporsional dan tidak ada ditelantarkan. Saya begitu puas bisa menjalankan kegiatan-kegiatan ini dengan optimal dan memiliki makna bagi pengembangan diri dan profesi saya sebagai akademisi di bidang pendidikan, lebih dari itu bisa mendedikasikan diri untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di wilayah Kabupaten Manggarai.

Terima kasih untuk waktu dan pengalaman terbaknya. Semoga kisah pengalaman terbaik ini bermanfaat bagi orang lain, terutama untuk upaya meningkatkan pendidikan di Manggarai Raya ini. Sekali lagi terima kasih banyak, pak.

Sama-sama *ite*. Sehat dan sukses selalu. Pendidikan maju, peradaban pun ikut maju!