

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TENAGA PENDIDIK DI KABUPATEN ALOR
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

**ALBERTH N. OUWPOLY
NIM. 014 639 293**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2009**

ABSTRACT**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENINGKATAN
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK
DALAM RANGKA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI KABUPATEN ALOR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR****Alberth N. Ouwpoly****Universitas Terbuka****email: abe_indah@yahoo.co.id**

Key words: Kebijakan peningkatan SDM aparatur daerah khususnya tenaga pendidik di kabupaten alor tahun 2004-2009 belum berjalan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan harapan masyarakat

Alor government policy to improve human resource since 2004-2009 as a strategic in order to improve humanitarian welfare and region acceleration development. The policy to improve officer resource and improving the rising generation resource (Student at school and university student).

Public policy to upgrading region educators resource belonging Alor educators resource in line with national escalation of educational policy and appropriate with people demand. That public policy, in the field of theory analysis based on Thomas R. Dye stated that public policy viewed as ; 1) The public measure as government values, 2) The public measure as a people values done by government, 3) Programs planning which is involved by government to achieve the goal. Furthermore, the policy to improve officer resource of Alor district in education field it is also deal with education regulation which is mandated that national government and local government has a duty to improve standard qualification and standard competence of educators to continued they school (Master and doctor degree) although with training, technical coaching of functional in education areas and the educational trainer development.

The evaluation problems of Alor district policy to involve human resource in 2004-2009, used qualitative description method. The process of data collected used bibliography study (public documents) and interview with the policy makers, accomplisher policy as well as educational officer in Alor district which is done two months later, that was in February till March 2009.

The analysis value of the research explained that public policy to improve the human resource in Alor district was formulated in local regulation (Local regulation and regent regulation). This public policy is correlated with people of Alor expectation, beside that, all local policy has applied in Alor regency programs in 2004-2009. Event though, the successful of improving of Alor educators is still inconsistency applied in Alor educational department.

Hopefully, Alor government and the educational department of Alor could be made the policy of officer resource in the process of local development in 2009-2014. The commitment and hard works of Alor government to improve the local of apparatus resource, it is therefore to local development acceleration in order to improve people of Alor welfare included Alor education qualities.

ABSTRACT**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DALAM RANGKA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI KABUPATEN ALOR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR****Alberth N. Ouwpoly****Universitas Terbuka****e-mail: abe_indah@yahoo.co.id**

Key words: Kebijakan peningkatan SDM aparatur daerah khususnya tenaga pendidik di kabupaten alor tahun 2004-2009 belum berjalan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan harapan masyarakat

Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang diletakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Alor tahun 2004-2009 merupakan langkah strategis dalam rangka peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat dan percepatan pembangunan daerah. Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) mencakup kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah dan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) generasi muda (pelajar dan mahasiswa).

Kebijakan publik peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah termasuk kualitas tenaga pendidik di Kabupaten Alor telah sejalan dengan arah kebijakan pembangunan pendidikan nasional dan sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat. Kebijakan publik ini dalam tataran teori analisis kebijakan sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Thomas R. Dye yang mengatakan bahwa kebijakan publik dipandang sebagai (1) tindakan pemerintah, (2) pengalokasian nilai-nilai masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah, dan (3) rancangan program-program yang dikembangkan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah di bidang pendidikan di Kabupaten Alor juga sejalan dengan regulasi di bidang pendidikan yang mengamanatkan agar pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kebijakan untuk meningkatkan standar kualifikasi dan standar kompetensi tenaga pendidik, baik melalui pendidikan lanjutan (S1 dan S2) maupun pendidikan dan latihan (Diklat), bimbingan teknis (Bimtek), workshop teknis fungsional bidang pendidikan serta kegiatan-kegiatan pengembangan profesi tenaga pendidik.

Dalam menganalisa permasalahan peletakan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Alor tahun 2004-2009, menggunakan metode penelitian deskripsi kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode studi pustaka (dokumen-dokumen publik) dan wawancara dengan para pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan serta unsur tenaga pendidik di Kabupaten Alor yang dilakukan selama dua bulan yakni bulan Februari hingga Maret 2009.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kebijakan publik peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) telah diformulasikan dalam bentuk produk hukum daerah (Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati Alor). Kebijakan publik ini juga telah sesuai dengan harapan-harapan masyarakat kabupaten Alor, serta telah diterjemahkan dalam bentuk program-

program kerja pemerintah daerah kabupaten Alor tahun 2004-2009. Walau demikian, khususnya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik di Kabupaten Alor belum secara konsisten dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Diharapkan Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dapat menjadikan kebijakan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah dalam proses pembangunan daerah tahun 2009-2014. Dengan komitmen dan disertai kerja keras pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah, maka akan berpengaruh pada percepatan pembangunan daerah serta peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat kabupaten Alor termasuk peningkatan mutu pendidikan.
Terima kasih.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip/dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kupang, 05 Desember 2009

Yang Menyatakan,



ALBERTH. OUWPOLY

NIM. 014 639 293

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur

Penyusun TAPM : Alberth N. Ouwpoly
NIM : 014 639 293
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : 05 Desember 2009

Menyetujui :

Pembimbing I,



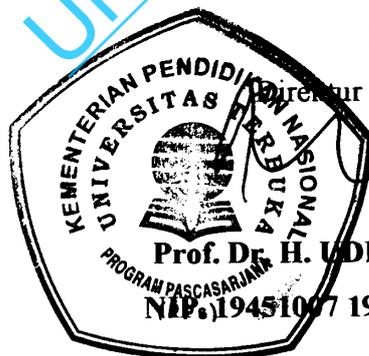
DR. LENNY M. TAMUNU, SU
NIP. 19550523 198003 2 003

Pembimbing II,



SUCIATI, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

Mengetahui :



Direktur Program Pascasarjana,
Prof. Dr. H. UDIN S. WINATAPUTRA, MA.
NIP. 19451007 1973021 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : **ALBERTH N. OUWPOLY**
 NIM : 014 639 293
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : Analisis Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas
 Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik
 di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia TAPM Program Pascasarjana

Program Studi Administrasi Publik Universitas Terbuka :

Hari/Tanggal : Sabtu, 05 Desember 2009

Waktu : 15.00 s/d 17.00 Witeng

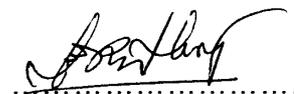
Dan telah dinyatakan : **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : SUCIATI, M.Sc., Ph.D



Penguji Ahli : Dr. WILFRIDUS B. ELU



Pembimbing I : Dr. LENNY M. TAMUNU, SU



Pembimbing II : SUCIATI, M.Sc., Ph.D



PERSEMBAHAN :

Karya tulis ilmiah dalam bentuk TAPM, saya persembahkan kepada :

1. Istri tersayang Endah Moeljahwati Ouwpoly,S.Pd dan anak tercinta Indah Julniar Permatasari Ouwpoly ;
2. Ayahanda terkasih Johanis Paulus Ouwpoly dan ibunda terkasih Juliana Ouwpoly-Mooy ; dan
3. Almamater Universitas Terbuka yang sangat saya banggakan!

UNIVERSITAS TERBUKA

KATA PENGANTAR

Syukur dan hormat penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kasih dan Pemurah, karena hanya atas anugerah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan karya ilmiah ini. Karya tulis ilmiah dalam bentuk Tugas Akhir Program Magister dengan judul *“Analisis Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur,”* ditulis untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka.

Dalam kesadaran sebagai manusia yang punya keterbatasan, bahwa selama proses perkuliahan dan penulisan Tugas Akhir Program Magister ini telah banyak hati, pikiran, dan tenaga yang disumbangkan oleh berbagai pihak untuk melengkapi khasanah studi dan pendewasaan akademik penulis. Oleh karenanya, sangatlah tepat bila melalui karya ilmiah ini, dari hati dan perasaan yang dalam perkenankan penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka beserta staf rektorat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk studi pada program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
2. Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka bersama staf yang telah memberikan peluang kepada penulis untuk studi pada program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
3. Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Kupang bersama staf yang telah mendorong dan membantu memberikan akses kepada penulis selama studi dan proses penulisan tesis ini.
4. Dr. Lenny M. Tamunu, SU selaku Pembimbing I yang dengan sabar, tekun, cermat, dan penuh pemahaman ilmiah telah membimbing penulis hingga Tugas Akhir Program Magister ini dapat dirampungkan, meskipun dengan banyak keterbatasan yang penulis miliki.

5. Suciati, Ms.C., Ph.D selaku Pembimbing II yang dengan penuh kecermatan, kesabaran, dan ketelitian telah membimbing penulis hingga Tugas Akhir Program Magister ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dra. Susanti, M.Si selaku Ketua Bidang ISIP pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang dengan tulus dan ikhlas telah turut mendukung penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir Program Magister Universitas Terbuka ini.
7. Ir. Ansgorius Takalapeta (Mantan Bupati Alor) yang telah memberikan rekomendasi dan mendukung proses studi penulis hingga penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.
8. Drs. Simeon Th. Pally bersama Bapak H. Drs. Yusran Tahir (Bupati-Wakil Bupati Alor) yang telah memotivasi dan mendukung proses pengakhiran studi dan penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.
9. Ketua dan Anggota DPRD Alor yang telah memberikan dukungan moral sehingga penulis dapat mengikuti studi S2 dan menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini.
10. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Alor bersama jajaran pendidikan yang telah menopang proses studi dan penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.
11. Para Dosen Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang telah dengan penuh ketekunan melakukan pembimbingan selama penulis studi S2.
12. Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang telah banyak berkontribusi selama studi maupun penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.
13. Bapak dan Ibu Responden baik di jajaran Pemerintah Daerah, DPRD Alor, dan Satuan Pendidikan di Kabupaten Alor yang telah berkontribusi langsung terhadap upaya penyelesaian studi S2 penulis.
14. Kedua orang tua terkasih dan seluruh keluarga yang telah mendorong penulis dalam studi maupun penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.

Sebagai manusia yang punya keterbatasan, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister ini masih jauh dari harapan dan kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak guna perbaikan dan penyempurnaan karya tulis ini sekaligus peningkatan wawasan akademik penulis.

Terima kasih, Tuhan memberkati.

Kupang, 05 Desember 2009

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembaran Persetujuan TAPM.....	ii
Lembaran Pengesahan	iii
Persembahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Teoritis.....	12
1. Kebijakan Publik.....	12
2. Proses Pembuatan Kebijakan Publik.....	16
3. Analisis Kebijakan Publik.....	20
4. Manfaat Analisis Kebijakan Publik.....	25

5. Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik.....	27
6. Kualitas SDM Tenaga Pendidik.....	29
B. Kerangka Berpikir.....	43
C. Definisi Konsep.....	45
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	47
C. Sumber Data Penelitian.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Analisis Data Penelitian.....	49
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Profil Lokasi Penelitian.....	52
1. Kondisi Geografis.....	52
2. Kondisi Demografi.....	54
3. Administrasi Pemerintahan.....	57
4. Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 2004-2008.....	58
5. Kondisi Ekonomi Daerah.....	60
6. Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupate Alor.....	64
B. Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	
Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor 2004-2009.....	69
1. Kebijakan Publik sebagai Tindakan Pemerintah	72
2. Kebijakan Publik sebagai Alokasi Nilai-nilai Masyarakat.....	76
3. Kebijakan Publik sebagai Rancangan Program-program Pemerintah... ..	80

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	113
Daftar Pustaka.....	115
Daftar Lampiran	117

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Keadaan Kualifikasi Tenaga Pendidik (Guru) di Kabupaten Alor.....	7
Data Hasil Ujian Nasional.....	8
Tahapan Proses Pembuatan Kebijakan Publik	17
Kerangka Proses Kebijakan.....	18
Tahap-tahap dalam Proses Pembuatan Kebijakan.....	19
Standar Kualifikasi Guru (Permendiknas 16 Tahun 2007).....	33
Standar Kompetensi Guru (UU Nomor 14 Tahun 2005).....	34
Kerangka Berpikir Analisis Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM Pendidik.....	
Di Kabupaten Alor.....	44
Model Analisis Interaktif (Miles and Huberman,1994:249).....	50
Nama Pulau dan Letak dalam Administrasi Pemerintahan.....	53
Jumlah Penduduk Kabupaten Alor Tahun 2004-2008.....	55
Jumlah Penduduk dan Pertumbuhan Penduduk Kab. Alor 2004-2008.....	56
Penduduk Menurut Kelompok Umur.....	57
Data Jumlah Kecamatan,Desa/Kelurahan se-Kabupaten Alor.....	58
Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Alor.....	59
Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Alor Tahun 2004-2007.....	61
Pendapatan Perkapita Penduduk Kabupaten Alor Tahun 2004-2007.....	62

Realisasi Total PAD Kab. Alor 2004-2008.....	63
Pendapatan Perkapita Penduduk Kabupaten Alor Tahun 2004-2007.....	63
Kondisi SDM Aparatur di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.....	66
Kondisi Pengawas Mata Pelajaran dan Sekolah di Kabupaten Alor.....	67
Kemampuan Literasi Penduduk di Kabupaten Alor Berumur 10 Tahun ke atas.....	
Tahun 2004-2007.....	86
Kondisi Penduduk Berkategori Buta Huruf di Kabupaten Alor 2004-2007.....	88
Jumlah Satuan Pendidikan di Kabupaten Alor hingga Keadaan Tahun 2008.....	89
Satuan Pendidikan Per-jenjang Pendidikan Negeri di Kabupaten Alor Yang	
Dibangun Tahun 2005-2009.....	89
Jumlah Pendidik Per-jenjang Yang Telah Mengikuti Pendidikan S1 2004-2009... ..	91
Keadaan Standar Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik Tahun 2002/2003.....	93
Keadaan Standar Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik Periode 2008.....	93
Keadaan Guru Per-jenjang Pendidikan di Kabupaten Alor.....	101
Keadaan Guru menurut Status Kepegawaian di Kabupaten Alor tahun 2008.....	102
Kegiatan Peningkatan Kompetensi Guru oleh DBEP Perwakilan Kab. Alor.....	103

DAFTAR GAMBAR

Analisis Kebijakan Publik (Dunn, 2000).....	23
Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.....	64

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan pendidikan nasional yaitu “berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Bab I Pasal 1 UU Nomor 20 Tahun 2003). Agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud, maka Departemen Pendidikan Nasional telah mencanangkan 3 (tiga) strategi prioritas kebijakan pembangunan di bidang pendidikan 2005-2009, yaitu : (1) Pemerataan dan perluasan akses pendidikan. (2) Peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan. (3) Peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelolaan pendidikan (Rencana Strategis Depdiknas, 2006 : 11).

Kebijakan pemerataan dan perluasan akses pendidikan bertujuan untuk mempercepat penuntasan wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun dan pemenuhan pendidikan dasar bagi semua warga negara Republik Indonesia. Kebijakan peningkatan mutu dan daya saing keluaran pendidikan, bertujuan mengupayakan adanya peningkatan kualitas pelayanan kelembagaan pendidikan serta peningkatan kualitas sumber daya tenaga pendidikan.

Sedangkan kebijakan peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik pendidikan, bertujuan untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pelayanan pendidikan (Renstra Depdiknas 2005-2009, 2006 : 13).

Khusus, kebijakan peningkatan mutu dan daya saing keluaran pendidikan difokuskan pada “peningkatan kualitas tenaga pendidik dalam upaya pencapaian dan atau pemenuhan standar nasional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan” (PP 19 Tahun 2005 dan PP 74 Tahun 2008). Kualitas tenaga pendidik meliputi kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Bab IV Pasal 28 : 1 dan 2 PP Nomor 19 Tahun 2005). Kompetensi tenaga pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Bab VI Pasal 28 : 3 PP 19 Tahun 2005).

Dalam menyikapi arah kebijakan pembangunan pendidikan di atas serta dalam rangka pelaksanaan desentralisasi sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, maka Pemerintah Kabupaten Alor selama 10 tahun pelaksanaan Otonomi Daerah telah menetapkan strategi kebijakan

pembangunan daerah "*Gerakan Kembali ke Desa Pertanian dan Kelautan (GERBADESTAN)*" dengan memberi prioritas pada 4 (empat) upaya pokok, yaitu : (1) Pemberdayaan Ekonomi Rakyat, (2) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), (3) Pembangunan Sarana dan Prasarana, dan (4) Penguatan Kelembagaan (Renstrada Kabupaten Alor tahun 1998-2003 dan 2004-2009).

Peletakan kebijakan pembangunan daerah di atas, didasari pada permasalahan pokok yang dihadapi daerah hingga akhir tahun 2003 yaitu : (1) Terbatasnya akses permodalan, pasar, informasi dan teknologi bagi upaya pemberdayaan ekonomi rakyat, (2) Kualitas SDM (pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan) relatif rendah. (3) Kelangkaan prasarana dan sarana, permukiman yang tersebar dan terisolir. (4) Daerah rawan bencana sehingga menyebabkan terganggunya kegiatan sosial dan ekonomi (Informasi Pembangunan Daerah Tahun 2007 oleh Bupati Alor tanggal 28 Desember 2007).

Perubahan pokok di atas juga didukung oleh kurangnya perhatian dan komitmen Pemerintah Daerah Kabupaten Alor dalam peletakan kebijakan pembangunan daerah terdahulu. Dalam Kebijakan Program Pembangunan Daerah Kabupaten Alor 1994-1999 yang dikenal dengan "*SAPTA KRIDA*" tidak secara fokus memberi perhatian pada upaya pembangunan kualitas SDM.

Adapun SAPTA KRIDA Pembangunan Daerah Kabupaten Alor Tahun 1992-1998 meliputi 1) Pelaksanaan Terasering dalam rangka perladangan menetap, 2) Peningkatan tanaman perdagangan dan komoditas non-migas lainnya, 3) Perbaikan gizi dan pelayanan kesehatan, 4) Pendidikan dan keterampilan, 5) Pemukiman penduduk dengan dengan peningkatan kualitas lingkungan dan prasarana, 6) Peningkatan koperasi/KUD dan sistem perdagangan, serta 7) Pengembangan pariwisata. Pembangunan bidang Pendidikan dan Keterampilan, meliputi 3 (tiga) program yaitu a) Peningkatan pelayanan dan mutu pendidikan formal, b) Pendidikan keterampilan masyarakat, c) Penerangan pedesaan dan peningkatan kemampuan teknis dan manajemen aparatur (Memori Bupati Alor 1994-1999, hal 17; Bagian Tata Pemerintahan Setda Alor, 2009).

Hal ini telah berdampak langsung terhadap rendahnya kualitas pendidikan masyarakat dan kualitas SDM baik aparatur daerah maupun generasi muda Kabupaten Alor. Data pada Bagian Kepegawaian Setda Alor (2009) menunjukkan pada tahun 1997, profil SDM Aparatur Daerah Kabupaten Alor yang memiliki pendidikan sarjana (S1) berjumlah 9 orang yang terdiri atas pejabat struktural (PNS) berjumlah 5 orang dan PNS fungsional berjumlah 3 orang. Sementara itu, profil SDM Aparatur Daerah bidang pendidikan di Kabupaten Alor yang memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana (S1) hingga tahun 1999 terdiri atas pejabat struktural berjumlah 3 orang, dan PNS fungsional berjumlah 15 orang.

Dalam menyikapi permasalahan pokok daerah di atas, pemerintah daerah dalam proses perumusan kebijakan daerah “Gerakan Kembali ke Desa Pertanian dan Kelautan (GERBADESTAN)” dilakukan dengan memperhatikan pentahapan perumusan sebuah kebijakan yaitu 1) perumusan masalah kebijakan, 2) perumusan tujuan, 3) penentuan kebijakan, dan 4) perumusan rekomendasi (Bappeda Alor, 2009).

Fakta menunjukkan bahwa kebijakan pembangunan daerah “Gerakan Kembali ke Desa Pertanian dan Kelautan (GERBADESTAN)” melalui 4 (empat) upaya pokok di atas sejak tahun 1998 sampai dengan tahun 2008 ternyata secara signifikan telah berdampak pada percepatan pembangunan daerah serta peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat. Indikator keberhasilan pemberdayaan ekonomi rakyat, dapat diukur dari pertumbuhan ekonomi, pendapatan perkapita, dan pendapatan asli daerah (PAD).

Pertumbuhan ekonomi pada tahun 1998 akibat dampak krisis moneter dan ekonomi turun hingga minus 2,50 %, namun pada tahun 2004 telah naik mencapai 6,04 %. Pendapatan perkapita yang pada tahun 1998 hanya mencapai Rp 1.038.777,00 telah mengalami kenaikan hingga menjadi Rp 2.297.103,00 pada tahun 2004.

Sementara itu, Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang pada awal krisis moneter (1999/2000) hanya mencapai Rp 1.274.706.520,00 telah naik secara dramatis menjadi Rp 8.317.668.600,00 pada tahun 2002. Pada tahun 2006, PAD Kabupaten Alor telah mencapai Rp 11.041.893.485,00.

Upaya peningkatan kualitas SDM melalui bidang pendidikan, kesehatan, dan gizi diarahkan untuk terpenuhi harapan masyarakat yaitu kualitas sumber daya manusia baik sumber daya manusia aparatur daerah maupun sumber daya manusia generasi muda Alor (pelajar dan mahasiswa). Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur daerah meliputi aparatur umum (struktural) dan teknis-fungsional.

Pembangunan dibidang pendidikan di Kabupaten Alor mengalami peningkatan yang signifikan terlebih pada prioritas kebijakan pemerataan dan perluasan akses pendidikan. Indikator keberhasilan kebijakan pemerataan dan perluasan akses pendidikan tahun dapat dilihat dari angka literasi penduduk, angka partisipasi mumi, serta pembangunan berbagai prasarana dan sarana pendidikan. Angka literasi penduduk pada tahun 1998 mencapai 75,64 % mengalami kenaikan mencapai 90,09 % dapat membaca dan menulis, sedangkan 9,10 % masih buta huruf. Angka Partisipasi Mumi (APM) SD misalnya pada tahun 1998 hanya mencapai 82,48 %, maka pada tahun 2007 telah mencapai 93,37 %. Sementara itu, pada tahun 1998 jumlah TK/RA 27 unit, SD/MI 193 unit, SMP/MTs 27 unit, SMA/MA 7 unit, dan SMK 2 unit.

Sejak 1999 hingga 2008, jumlah satuan pendidikan dasar dan menengah di Kabupaten Alor telah bertambah masing-masing TK/RA menjadi 54 unit, SD/MI menjadi 218 unit, SMP/MTs menjadi 35 unit, SMA/MA 13 unit, dan SMK 4 unit (Informasi Pembangunan Akhir Tahun 2008 oleh Bupati Alor pada tanggal 28 Desember 2008).

Sebaliknya, upaya peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Alor pada tahun 2004 hingga tahun 2008 masih jauh dari harapan. Indikatornya dapat dilihat dari data kualifikasi tenaga pendidik serta hasil ujian akhir nasional 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun pelajaran 2005/2006, 2006/2007, dan 2007/2008 sebagaimana tersebut pada data berikut ini.

Tabel I. 1

Keadaan Kualifikasi Tenaga Pendidikan (Guru)

No	Satuan Pendidikan	Keadaan Guru			Kualifikasi		Ket
		PNS	Kontrak	Komite	Layak	Tidak Layak	
1	TK/RA	73	16	39			
2	SD/MI	1475	158	552	478(26,89 %)	1506(62,15 %)	
3	SMP / MTs	446	29	68	285(47,10 %)	320(32,89 %)	
4	SMA / MA	124	10	37	132(84,07 %)	25(15,92 %)	
5	SMK	78	18	18	89	20	

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor Tahun 2009

Tabel 1.2
Data Hasil Ujian Nasional Kabupaten Alor

No	Satuan Pendidikan	Tahun Pelajaran			Ket
		2005/2006	2006/2007	2007/2008	
1	SD/MI	94,43 %	98,16 %	64 %	
2	SMP/MTs	73,19 %	35,91 %	18,99 %	
3	SMA/MA	60,60 %	30,18 %	38,98 %	
4	SMK	10,65 %	10,50 %	78,54 %	

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Menyikapi fakta aktual tentang potret tenaga pendidik dan pencapaian hasil kelulusan sebagaimana tersebut di atas, maka pemerintah Kabupaten Alor pada tanggal 28 s/d 29 Juli 2007 telah melaksanakan semiloka dengan topik "*Pendidikan Kabupaten Alor, di antara harapan dan kenyataan*" dengan menghadirkan narasumber Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Kepala Lembaga Penjaminan Mutu (LPMP) Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Semiloka ini telah menghasilkan beberapa rekomendasi tentang permasalahan fundamental pendidikan yang perlu dibenahi oleh pemerintah daerah bersama seluruh stakeholders pendidikan di Kabupaten Alor, yaitu : (1) Rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. (2) Terbatasnya tenaga pendidik dari aspek kualitas dan kuantitas. (3) Penyebaran guru yang tidak merata. (4) Terbatasnya sarana-prasarana pendidikan.

(5) Faktor geografis dan topografis wilayah Kabupaten Alor yang sangat mempengaruhi upaya percepatan pembangunan dan peningkatan mutu pendidikan.

Dengan mendasari deskripsi substansi kebijakan pembangunan pendidikan nasional dan daerah khususnya “peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)” serta mendasari pada kondisi ketercapaian hasil pembangunan pendidikan di Kabupaten Alor hingga tahun 2008 sebagaimana tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ANALISIS KEBIJAKAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI KABUPATEN ALOR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, sangat jelas tergambar kebijakan nasional dan daerah di bidang pendidikan. Salah satu dari 3 (tiga) kebijakan nasional di bidang pendidikan adalah “Peningkatan Mutu dan Daya Saing Keluaran Pendidikan,” serta salah satu dari 4 (empat) upaya pokok kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Alor tahun 1998-2003 dan 2004-2009 adalah “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).”

Peletakan kebijakan nasional dan daerah ini sejak tahun 2004-2009 telah menunjukkan dampak positif yang signifikan, namun fakta menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi yang belum sesuai dengan harapan masyarakat Kabupaten Alor khususnya kebijakan peningkatan kualitas sumber daya tenaga

pendidik sebagai kunci keberhasilan upaya peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Alor dalam rangka percepatan pemenuhan standar nasional pendidikan khususnya standar kompetensi kelulusan serta standar kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Dengan ditetapkannya standar nasional pendidikan, maka setiap pemerintah daerah kabupaten/kota diharapkan dapat merumuskan kebijakan pembangunan daerah yang peka dan berpihak pada upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu indikator kemajuan pembangunan daerah dan manusia (*human development index*).

Dengan demikian, masalah yang diangkat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, yaitu “Bagaimana Kebijakan Pembangunan Daerah Kabupaten Alor Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tahun 2004-2009 ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan kebijakan pemerintah daerah dalam peningkatan kualitas sumber daya di Kabupaten Alor.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberi kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

- Kegunaan secara teoretis, yaitu bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah bagi studi kebijakan publik sebagai bagian dari ilmu administrasi publik.
- Kegunaan secara praktis, yaitu bahwa temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan sebagai bahan rekomendasi atau masukan yang bermanfaat bagi Pemerintah dan DPRD Kabupaten Alor dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan pembangunan daerah di bidang pendidikan periode Kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah 2009-2014.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Kebijakan Publik

Salah satu aktifitas para pemimpin organisasi pemerintah dan swasta adalah merumuskan dan membuat kebijakan publik. Kebijakan publik dapat berupa regulasi, program, kegiatan, maupun evaluasi terhadap seluruh rangkaian kegiatan organisasi. Pembuatan kebijakan publik sering dilakukan atau dibuat sebagai respon terhadap perubahan yang begitu cepat terjadi di luar organisasi yang perlu diapresiasi dan diasiasi oleh pimpinan organisasi dalam rangka ikut membantu menyelesaikan permasalahan bagi kepentingan organisasi maupun publik (masyarakat). Carl J. Fredrik dalam Kismartini (2006 : 1.5) mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Pendapat yang hampir sama dengan Carl yakni James A. Anderson dalam Kismartini (2006 : 1.5) yang mengatakan bahwa kebijakan “sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu

yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.” Atau dalam bahasa yang lebih taktis, oleh Amara Raksasataya dalam Kismartini (2006 : 1.5) mengartikan kebijakan “sebagai suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.”

Lalu bagaimana dengan kebijakan publik? Irfan Islami dalam Kismartini (2006 : 1.8) setelah mengumpulkan beberapa pendapat tentang kebijakan publik dari Thomas R. Dye, George C. Edwards dan Ira Sharkansky, James A. Anderson dan David Easton, mencoba mengelompokkan konsep kebijakan publik dalam 3 (tiga) dimensi, yaitu : (1) Kebijakan publik dipandang sebagai tindakan pemerintah. (2) Kebijakan publik dipandang sebagai pengalokasian nilai-nilai masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah. (3) Kebijakan publik dipandang sebagai rancangan program-program yang dikembangkan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan.

Kebijakan publik sebagai tindakan pemerintah dinyatakan oleh Thomas R. Dye adalah “apa pun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan”. Senada dengan Dye, Edwards dan Sharkansky dalam Kismartini (2006 : 1.8) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah :

Apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang dapat ditetapkan dalam peraturan-peraturan perundang-undangan atau dalam *policy statement* yang berbentuk pidato-pidato dan wacana yang diungkapkan pejabat politik dan

pejabat pemerintah yang segera ditinjaulanjuti dengan program-program dan tindakan pemerintah.

Kebijakan publik dipandang sebagai pengalokasian nilai-nilai masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah, dikemukakan oleh Harold D. Laswell dan Abraham Kaplan dalam Kismartini (2006 : 1.9) yaitu kebijakan publik sebagai “suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek yang terarah.” Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh David Easton dalam Kismartini (2006 : 1.9) yaitu “Kebijakan publik adalah pengalokasian nilai-nilai secara paksa (sah) kepada seluruh anggota masyarakat.” Sementara itu, kebijakan publik dipandang sebagai rancangan program-program yang dikembangkan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan dikemukakan oleh James A. Anderson serta George C. Edwards III dan Ira Sharkansky. Anderson mengatakan bahwa kebijakan publik adalah “kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah.” Sedangkan, Edwards dan Sharkansky mengatakan bahwa kebijakan publik adalah “suatu tindakan pemerintah yang berupa program-program pemerintah untuk pencapaian sasaran dan tujuan (Kismartini, 2006 : 1.9)”.

Sementara itu, kebijakan pendidikan (*educational policy*) menurut Carter V. Good (1950) dalam Saiful Sagala (2006 : 117) yaitu “sebagai suatu pertimbangan (*judgement*) yang didasarkan atas sistem nilai (*values*) dan beberapa penilaian terhadap faktor-faktor yang bersifat

situasional.” Kebijakan sebagai suatu pertimbangan oleh Imron (1996 : 18) dalam Saiful Sagala, 2006 : 117 “merupakan perencanaan umum yang dijadikan sebagai pedoman dan arah untuk mengambil keputusan agar tujuan yang bersifat lembaga dapat dicapai secara optimal.”

Kebijakan pendidikan meliputi seluruh sistem pendidikan mulai dari aktifitas Departemen Pendidikan Nasional, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, dan legislatif yang menyertainya serta satuan pendidikan yang memerlukan kebijakan pendukung bertingkat (Sagala, 2006 : 117).

Kebijakan pendidikan dapat dihimpun atau dikelompokkan pada 4 (empat) kelompok yaitu :

(1) kebijakan yang berkenaan dengan fungsi esensial lembaga pendidikan terutama dalam hubungannya dengan kurikulum, penetapan tujuan, rekrutmen tenaga kependidikan, penerimaan siswa atau mahasiswa, dan sebagainya, (2) kebijakan mengenai lembaga yang di dalamnya ada faktor-faktor individual dan keseluruhan sistem pendidikan atau bagian dari lembaga pendidikan itu, (3) kebijakan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan tenaga kerja, promosi, pengawasan, dan penggantian keseluruhan staf, dan (4) kebijakan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber finansial, gedung, dan perlengkapan sebagai pendukung utama terselenggaranya program pendidikan khususnya pembelajaran (Sagala, 2006 : 117).

Merujuk pada konsep kebijakan publik yang dikemukakan oleh para ahli ilmu kebijakan publik di atas, maka dapat dikatakan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan dan atau program-program

yang dibuat oleh badan-badan dan atau pejabat-pejabat pemerintah yang didasari pada tatanan nilai yang dimiliki oleh masyarakat dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama. Artinya bahwa kebijakan publik dirumuskan dan dilaksanakan oleh lembaga pemerintah atau pejabat publik untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat atau kebutuhan organisasi.

2. Proses Pembuatan Kebijakan Publik

Menurut Samodra (1994 : 9) dalam Sagala, 2006 : 119, tujuan kebijakan meliputi 4 (empat) aspek wibawa, yaitu (1) proses pembuatan kebijakan, (2) proses implementasi kebijakan, (3) konsekuensi kebijakan, dan (4) efektifitas dampak kebijakan. Pembuatan kebijakan publik oleh para aktor pembuat kebijakan selalu membutuhkan proses.

Setiap proses membutuhkan analisis atau kajian mendalam untuk mendapatkan rumusan yang matang dengan tujuan memperkecil permasalahan yang bakal terjadi sebagai akibat dari dikeluarkannya suatu kebijakan publik. Karena itu, Nicholas Henry menyatakan bahwa mempelajari suatu kebijakan publik dapat dilihat dari sudut proses. Proses oleh Henry dalam Kismartini (2006 : 1.45) adalah suatu kegiatan yang memiliki tahapan-tahapan dari tahap awal hingga tahap akhir. Sementara itu, Budi Winarno menyebutkan proses kebijakan sebagai proses

pembuatan kebijakan (Kismartini, 2006 : 1.45). Proses kebijakan publik menurut Charles O. Jones yang dikutip Kismartini (2006 : 1.46) terdiri atas 11 (sebelas) tahapan sebagaimana table berikut ini :

Tabel II.1

Tahapan Proses Pembuatan Kebijakan Publik

No.	Tahapan	Deskripsi Kegiatan
1.	<i>Perseption/definition</i>	Mendefinisikan masalah.
2.	<i>Aggregation</i>	Pengumpulan orang-orang yang mempunyai pikiran sama dengan pembuat kebijakan.
3.	<i>Organization</i>	Mengorganisasikan orang-orang yang dikumpulkan tersebut ke dalam wadah organisasi baik formal maupun non-formal.
4.	<i>Representation</i>	Mengajak kumpulan orang-orang yang berpikiran sama terhadap suatu masalah untuk mempengaruhi pembuat kebijakan agar masalah tersebut dapat diakses ke <i>agenda setting</i> .
5.	<i>Agenda Setting</i>	Pemilihan suatu masalah ke dalam agenda pembuat kebijakan.
6.	<i>Formulation</i>	Masalah dapat didefinisikan dan memperoleh solusi yang tidak populer di masyarakat, tetapi merupakan kepentingan kelompok mayor dari para pembuat kebijakan. Formulasi juga membahas siapa yang melaksanakan dan bagaimana cara melaksanakan output kebijakan.
7.	<i>Legitimation</i>	Proses pengesahan dari alternative yang terpilih (<i>public policy decision making</i>).
8.	<i>Budgeting</i>	Berkaitan dengan penganggaran yang disediakan untuk implementasi kebijakan.
9.	<i>Implementation</i>	Kebijakan publik yang telah dilegitimasi siap dilaksanakan apabila dana telah tersedia.
10.	<i>Evaluation</i>	Proses menilai hasil implementasi kebijakan setelah menentukan metode- metode evaluasi.
11.	<i>Adjustment/ Termination</i>	Tahap penyesuaian kebijakan public untuk menentukan apakah perlu direvisi ataukah diakhiri karena kebijakan telah selesai atau mengalami gagal total.

Sumber : Jones, 1991

Tabel II.2

Kerangka Proses Kebijakan

Kegiatan fungsional	Dikategori dalam Pemerintahan	Dengan sebuah produk potensial
Persepsi/definisi Agregasi Organisasi Representasi Penyusunan agenda	Masalah-masalah kepada Pemerintahan	Problem Tuntutan (demand) Tuntutan Akses Prioritas-prioritas
Formulasi Legitimasi Panganggaran	Tindakan dalam Pemerintahan	Proposal Program Anggaran/sumber daya
Implementasi	Pemerintah kepada masalah-Masalah	Barvariasi (pelayanan, pembayaran, kemudahan, pengawasan)
Evaluasi Penyesuaian/Terminasi	Program ke Pemerintahan	Barvariasi (justifikasi, rekomendasi, perubahan, solusi)

Sumber : Jones, 1991

Sementara itu, William N. Dunn (2000 : 23) mengatakan bahwa proses pembuatan kebijakan sebagai serangkaian tahap yang saling bergantung yang dimulai dari penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan, sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini.

Tabel II.3

Tahap-Tahap dalam Proses Pembuatan Kebijakan

FASE	KARAKTERISTIK	ILUSTRASI
PENYUSUNAN AGENDA	Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda politik. Banyak masalah tidak disentuh sama sekali, sementara lain ditunda untuk waktu lama.	Legislator negara dan ko sponsornya menyiapkan rancangan undang-undang mengirimkan ke komisi kesehatan dan kesejahteraan untuk dipelajari dan disetujui. Rancangan berhenti di komite dan tidak terpilih.
FORMULASI KEBIJAKAN	Para pejabat merumuskan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah. Alternatif kebijakan melihat perlunya membuat perintah eksekutif, keputusan peradilan, dan tindakan legislatif.	Peradilan negara bagian mempertimbangkan pelarangan penggunaan tes kemampuan standar seperti SAT dengan alasan bahwa tes tersebut cenderung bias terhadap perempuan dan minoritas.
ADOPTSI KEBIJAKAN	Alternatif kebijakan yang diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus di antara direktur lembaga, atau keputusan peradilan.	Dalam keputusan Mahkamah Agung pada kasus Roe V. Wade tercapai keputusan mayoritas bahwa wanita mempunyai hak untuk mengakhiri kehamilan melalui aborsi.
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN	Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasi sumber daya finansial dan manusia.	Bagian keuangan kota mengangkat pegawai untuk mendukung peraturan baru tentang penarikan pajak kepada rumah sakit yang tidak lagi memiliki status pengecualian pajak.
PENILAIAN KEBIJAKAN	Unit-unit pemeriksa dan akuntansi dalam pemerintahan menentukan apakah badan-badan eksekutif, legislatif dan peradilan memenuhi persyaratan undang-undang dalam pembuatan kebijakan dan pencapaian tujuan.	Kantor akuntan publik memantau program-program kesejahteraan sosial seperti bantuan untuk keluarga dengan anak tanggungan (AFDC) untuk menentukan luasnya penyimpangan/korupsi.

Sumber : Williem N. Dunn (2000)

Dari konsep teori tentang proses kebijakan publik sebagaimana yang dikemukakan oleh Charles O. Jones dan William N. Dunn di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan proses adalah sebuah rangkaian tindakan yang secara definitif berkaitan dengan tujuan.

Proses juga dapat diartikan sebagai tindakan-tindakan sosial. Proses atau rangkaian tindakan dimaksud dikaitkan dengan aktifitas para pembuat kebijakan dan undang-undang seperti legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Belum tentu suatu masalah yang dianggap masyarakat atau publik perlu dipecahkan oleh pembuat kebijakan publik dapat dijadikan isu politik yang dapat dengan mudah masuk ke dalam agenda pemerintah yang kemudian diproses menjadi kebijakan publik.

3. Analisis Kebijakan Publik

Analisis kebijakan publik merupakan salah satu dari tahapan proses kebijakan yang kritis, karena pada proses ini selalu melibatkan para evaluator serta melibatkan juga komponen masyarakat lainnya sehingga tercipta kondisi di mana tidak ada jarak antara kebijakan publik dengan masyarakat.

Dye (1976) dalam Sagala, 2006 : 109 mengatakan beberapa alasan mengapa analisis kebijakan begitu penting, yaitu :

- (1) tidak terdapat kesepakatan umum mengenai nilai-nilai (kegunaan) sosial, kecuali pada individu-individu atau kelompok masyarakat tertentu,
- (2) pembuat kebijakan cenderung memaksimalkan nilai-nilai mereka dan tidak tertarik untuk bergeser dari landasan nilainya,
- (3) komitmen dari sumber kebijaksanaan dan program yang ada menghalangi pembuat kebijaksanaan dari usaha mempertimbangkan alternatif-alternatif baru dan kreatif karena keputusan-keputusan sebelumnya sudah membatasi atau menutup pilihan-pilihan sekarang,
- (4) waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang relevan pada semua alternatif

yang mungkin begitu memakan biaya sehingga mengurangi hasrat mengumpulkan informasi baru, dan (5) pembuat dan analisis kebijaksanaan seringkali tidak dapat meramalkan semua akibat positif dan negatif dari setiap alternatif kebijaksanaan, hal ini cenderung menghasilkan pilihan arah tindakan yang hanya sedikit berbeda dari status quo.

Analisis kebijakan publik diperlukan ketika terdapat permasalahan publik yang sedang berkembang ataupun terdapat permasalahan kebijakan publik yang sedang diterapkan atau diimplementasikan. Permasalahan yang dimaksudkan adalah permasalahan yang benar-benar ada dan jelas, dan untuk menemukan adanya masalah yang perlu dicarikan solusi kebijakan maka analisis perlu melakukan studi tentang adanya masalah tersebut.

Analisis kebijakan menurut E.S. Quade dalam Dunn (2000 : 95) adalah :

Suatu bentuk analisis yang menghasilkan dan menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga dapat memberi dari para pembuat kebijakan dalam membuat keputusan.... Dalam analisis kebijakan, kata analisis digunakan dalam pengertian yang paling umum, termasuk penggunaan intuisi dan pengungkapan pendapat dan mencakup tidak hanya pengujian kebijakan dengan memilah-milahkannya ke dalam sejumlah komponen-komponen tetapi juga perancangan dan sintesis alternatif-alternatif baru. Kegiatan-kegiatan yang tercakup dapat direntangkan mulai penelitian untuk menjelaskan atau memberikan pandangan-pandangan terhadap isu-isu atau masalah-masalah yang terantisipasi sampai mengevaluasi suatu program yang lengkap. Beberapa analisis kebijakan bersifat informal, meliputi tidak lebih dari proses berfikir yang keras dan cermat, sementara lainnya memerlukan pengumpulan data yang ekstensif dan penghitungan yang teliti dengan menggunakan proses matematis yang canggih.

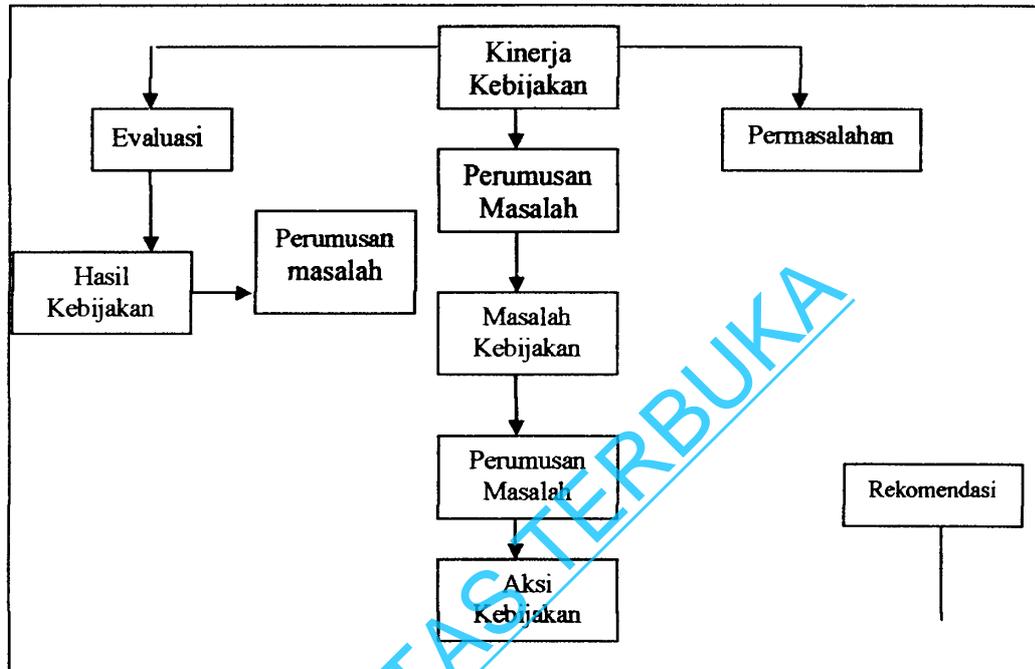
Dunn (1998) sendiri mengatakan bahwa analisis kebijakan publik adalah :

Suatu disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan berbagai macam metodologi penelitian dan argumen untuk menghasilkan informasi yang relevan untuk memecahkan masalah-masalah kebijakan. Selanjutnya, Dunn mengatakan bahwa analisis kebijakan dapat menghasilkan informasi dan argumen yang masuk akal mengenai tiga macam pertanyaan, yaitu : a) Nilai, yang pencapaiannya merupakan tolak ukur utama untuk melihat masalah telah teratasi. b) Fakta, yang keberadaannya dapat membatasi atau meningkatkan pencapaian nilai-nilai. c) Tindakan, yang penerapannya menghasilkan pencapaian nilai-nilai untuk menghasilkan informasi yang relevan dengan kebijakan. W.N. Dunn (2000) memberi 5 (lima) fase tentang prosedur pemecahan dalam analisis kebijakan, yaitu a) Perumusan masalah, tujuannya agar dapat membantu menemukan asumsi-asumsi yang tersembunyi, mendiagnosis penyebab-penyebabnya, pemetaan tujuan yang memungkinkan, memadukan pandangan yang bertentangan dan merancang peluang-peluang kebijakan baru. b) Peramalan (prediksi), menghasilkan informasi tentang konsekuensi yang akan datang dari kebijakan. c) Rekomendasi, membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang manfaat dari berbagai alternatif yang diakibatkan dimasa mendatang telah diestimasikan melalui peramalan. d) pemantauan, pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang akibat dari kebijakan yang diambil sebelumnya. Membantu mengambil kebijakan pada tahap implementasi kebijakan. e) Evaluasi, yang relevan dengan kebijakan tentang ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang dihasilkan.

Gambaran tentang prosedur pemecahan dalam analisis kebijakan publik yang dikemukakan oleh Dunn dapat dideskripsikan seperti pada gambar berikut ini.

Gambar II. 1

Analisis Kebijakan Publik (Dunn, 2000)



Kismartini (2006 : 2.7) lebih jauh mengatakan bahwa analisis kebijakan publik berhubungan dengan penyelidikan dan deskripsi sebab-sebab dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan publik. Dengan analisis kebijakan, dapat menghasilkan informasi yang relevan dengan kebijakan pada satu, beberapa, atau seluruh tahap dari proses kebijakan, tergantung pada tipe masalah yang dihadapi klien yang dibantunya.

Analisis kebijakan dilakukan tanpa mempunyai pretensi untuk menyetujui atau menolak kebijakan. Ditambahkan oleh Kismartini bahwa berdasarkan kajian kebijakannya, analisis kebijakan dapat dilakukan

sebelum adanya kebijakan publik dan atau sesudah adanya kebijakan publik. Analisis kebijakan sebelum adanya kebijakan publik berpijak pada permasalahan publik semata sehingga hasilnya benar-benar sebuah rekomendasi kebijakan publik yang baru. Misalnya, analisis kebijakan mengkaji tentang pemekaran wilayah, dan rekomendasinya adalah kebijakan untuk pemekaran atau kebijakan untuk tidak dimekarkan. Sebaliknya, analisis kebijakan setelah adanya kebijakan, fokus analisisnya adalah pada kebijakan yang telah ada. Misalnya, analisis kebijakan tentang Sistem Desentralisasi Pemerintahan (UU No. 22 tahun 1999) yang telah menghasilkan rekomendasi tentang penyempurnaan atau revisi dari undang-undang tersebut, maka keluarlah UU No. 32 tahun 2003.

Mendalami substansi pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa analisis kebijakan publik merupakan proses pengkajian yang mendalam tentang permasalahan-permasalahan dan atau pelaksanaan program-program yang akan atau mau dilaksanakan serta yang telah dilaksanakan dengan tujuan memberi makna atau bobot kualitas sebuah kebijakan publik.

Analisis kebijakan publik sangat penting karena dapat membantu seorang dan atau sekelompok orang pembuat keputusan dengan memberikan informasi yang diperoleh melalui penelitian dan analisis, memisahkan, dan mengklarifikasikan persoalan, mengungkapkan antara ketidakcocokan antara tujuan dan realisasinya, memberi alternatif-

alternatif baru, dan mengusulkan cara-cara atau ide-ide untuk merealisasikannya. Tujuannya, meningkatkan kualitas kebijakan publik di waktu yang akan datang.

4. Manfaat Analisis Kebijakan Publik

Pada uraian terdahulu telah dijelaskan bahwa salah satu aktifitas para aktor atau pembuat keputusan adalah membuat kebijakan untuk kepentingan organisasi dan atau kepentingan masyarakat. Banyak keberhasilan dan manfaat dari peletakan atau pembuatan kebijakan, namun juga masih banyak juga kebijakan yang bias kepentingan atau tidak sejalan dengan harapan publik.

Berbagai alasan atau argumen akan menuansai keberhasilan dan kegagalan sebuah kebijakan, antara lain rumitnya permasalahan publik yang dihadapi, kebijakan tidak sejalan dengan keinginan masyarakat, kebijakan lebih berorientasi pada kepentingan pribadi atau kelompok kepentingan, serta pelaksana kebijakan tidak mampu menangkap dan menerjemahkan substansi kebijakan secara baik dan benar.

Indikasi kegagalan sebuah kebijakan dapat dilihat dari respons negatif masyarakat terhadap kebijakan yang dibuat, program-program yang merupakan penjabaran dari kebijakan tidak tepat sasaran dan hanya

menghamburkan uang, adanya kemajuan daerah tetapi kesejahteraan hidup masyarakat sangat rendah.

Dalam konteks pemahaman bahwa sebuah kebijakan publik yang dibuat haruslah dapat mempengaruhi dan atau memberi nilai manfaat bagi kepentingan publik, maka Badjuri dan Yuwono (2002 : 66) mengemukakan 5 (lima) argumen tentang arti penting atau manfaat dari analisis kebijakan publik, yaitu : (1) Dengan analisis kebijakan maka pertimbangan yang ilmiah, rasional, dan obyektif diharapkan dijadikan dasar bagi semua pembuat kebijakan publik. Artinya, bahwa kebijakan publik dibuat berdasarkan pertimbangan ilmiah yang rasional dan objektif. (2) Analisis kebijakan publik yang baik dan komprehensif memungkinkan sebuah kebijakan didesain secara sempurna dalam rangka merealisasikan tujuan berbangsa dan bernegara, yaitu mewujudkan kesejahteraan umum (*public welfare*). (3) Analisis kebijakan menjadi sangat penting oleh karena persoalan bersifat multidimensional, saling terkait (*interdependent*) dan berkorelasi satu dengan yang lain. (4) Analisis kebijakan memungkinkan tersedianya panduan yang komprehensif bagi pelaksanaan dan evaluasi kebijakan. (5) Analisis kebijakan memberikan peluang yang lebih besar untuk meningkatkan partisipasi publik.

Dalam hal ini, analisis kebijakan akan sangat membantu menghindari suatu kebijakan yang hanya memakai pertimbangan sempit semata atau pertimbangan kekuasaan semata. Dengan analisis kebijakan diharapkan dapat menghindari keadaan ini karena analisis kebijakan memberikan informasi dan argumen yang lebih komprehensif dan dapat diterima masyarakat atau publik.

5. Konsep Sumber Daya Manusia

Menurut Noe et al (2000) dalam Yun Iswanto (2006 : 1.3) ada 3 (tiga) kategori tantangan yang dihadapi organisasi masa depan, yaitu tantangan global, tantangan memenuhi kebutuhan stakeholders, dan tantangan sistem kerja berkinerja tinggi. Kunci menghadapi ketiga tantangan ini adalah ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia atau manusia dijadikan variabel penentu menghadapi tantangan global bagi setiap organisasi publik. Manusia sebagai sumber daya merupakan hasil pengolahan akal budi yang berinteraksi dengan pengetahuan dan pengalaman manusia itu sendiri. Martoyo (1992) dalam Nicholas Nonoago (2003) mengatakan bahwa sumber daya berkembang seiring dengan kegiatan manusia yang dipengaruhi dengan ilmu dan teknologi. Sumber daya manusia harus dapat dijadikan sebagai aset yang bermanfaat bagi kehidupan bersama. Untuk itu, seluruh keahlian, keterampilan, dan kesempatan harus ditransformasikan kepada sumber daya manusia untuk lebih ditingkatkan kemampuannya seiring dengan kemampuan biologis dan rohaninya. Stoner, dkk (1996) dalam Nonoago (2003) mengatakan bahwa sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kepada organisasi.

Demikian pula, Cane (1998) mengatakan bahwa manusia adalah komponen yang paling penting dari suatu resep sukses. Manusia bisa membuat semua komponen lain secara bersama-sama menyajikan keberhasilan yang merupakan tujuan organisasi. Nawawi yang dikutip oleh Sinaga, (2001 : 63) mengatakan bahwa terdapat 3 (tiga) pengertian sumber daya manusia, yaitu : (1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan). (2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. (3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (riil) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.

Hanya organisasi yang menempatkan prioritas pada sumber daya manusialah yang akan memiliki kekuatan untuk menjadi dan tetap berada pada peringkat pertama. Begitu juga, sumber daya manusia aparatur. Manusia aparatur sebagai sumber daya perlu terus ditingkatkan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan, baik *on the job training* maupun *off the job training* (Hicks, 1956 dalam Nonoago, 2003).

Dalam konteks dengan pendidikan, yang dimaksud dengan sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, sarana, dan prasarana serta dana (Bab I Pasal 1 ayat 23 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

6. **Kualitas SDM Tenaga Pendidik**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Pasal 1 UU No. 20 Tahun 2003). Untuk dapat melaksanakan pendidikan maka tenaga pendidik memegang peranan yang cukup penting, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum (Syaodih, 1998).

Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Pasal 1 UU No. 20 tahun 2003).

Selanjutnya, dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa tenaga pendidik (guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama “mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Pengertian kualitas mengandung 2 (dua) pengertian pokok yaitu : Pertama, pengertian konvensional yang mengandung arti suatu produk : performansi (*performance*), keandalan (*reability*). Kedua, Kualitas mengandung arti strategis yaitu segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan (Gasperz, 2000 yang dikutip Blegur, 2006). Selanjutnya, Juran dalam Blegur (2006) mengatakan bahwa kualitas adalah suatu kumpulan aktifitas yang dimiliki oleh seseorang berupa kemampuan otak (IQ) intelektual serta fisik dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil. Sejalan dengan pendapat Gasperz dan Juran tentang kualitas, David Korten dalam Bintoro Tjokroamidjoyo (1999 : 36) mengatakan bahwa kualitas mengandung kompetensi inti yang diartikan sebagai (a) konsep luas memuat kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektifitas personil yang dibutuhkan ditempatkan berkaitan

dengan beban kerja manajer serta pelanggan, (b) kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas, (c) dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja, (d) karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif, (e) kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, (f) bakat, sifat, dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan dan dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif.

Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia yang dicirikan dengan kemampuan atau kompetensi mempunyai cakupan yang lebih komprehensif serta mengandung nilai-nilai (1) motif (*motive*) kebutuhan dasar seseorang yang mengarahkan cara berpikir dan bersikap, (2) sifat-sifat dasar (*trait*) menentukan cara seseorang bertindak atau bertingkah laku, (3) citra pribadi (*self image*) pandangan seseorang terhadap identitas dan kepribadiannya sendiri, (4) peran kemasyarakatan (*social rule*) bagaimana seorang melihat dalam interaksinya dengan orang lain, dan (5) pengetahuan dan keterampilan.

Dengan formula makna kualitas di atas, dapat dikemukakan bahwa kualitas adalah kompetensi inti yang memberi keunggulan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi.

Kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Bahkan ditegaskan dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Adapun Standar Kualifikasi Akademik Guru sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini.

Tabel II.4

Standar Kualifikasi Akademik Guru

No.	Jenjang Pendidikan	Standar Kualifikasi Akademik
1.	PAUD	Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang Pendidikan Anak Usia Dini
2.	TK/RA	Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang Pendidikan RA/TK atau Psikologi
3.	SD/MI	Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) PGSD/PGMI
4.	SMP/MTs	Minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampuh
5.	SMA/MA	Minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampuh
6.	SMK	Minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampuh

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Sedangkan kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial (Pasal 28 ayat 1, 2, dan ayat 3 PP 19 Tahun 2005). Adapun Standar Kompetensi Guru Paud, TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK seperti pada tabel berikut ini.

Tabel II.5

Standar Kompetensi Guru (UU Nomor 14 Tahun 2005)

NO.	KOMPETENSI	SUB KOMPETENSI	INDIKATOR
1.	Kepribadian : Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.	1.1 Kepribadian yang mantap dan stabil	a. Bertindak sesuai norma hukum b. Bertindak sesuai dengan norma sosial c. Bangga sebagai guru d. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma
		1.2 Kepribadian yang dewasa	a. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik b. Memiliki etos kerja sebagai guru
		1.3 Kepribadian yang arif	a. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan Masyarakat b. Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak
		1.4 Kepribadian yang	a. Memiliki perilaku yang berpengaruh

		berwibawa	positif terhadap peserta didik b. Memiliki perilaku yang disegani a. Bertindak sesuai dengan norma religius b. Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik
2.	Paedagogik : meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	1.5 Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan 2.1 Memahami peserta didik secara mendalam 2.2 Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran	a. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif b. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian c. Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik a. Memahami landasan pendidikan b. Memahami teori belajar dan pembelajaran c. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang akan dicapai dan materi ajar d. Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi

		<p>2.3 Melaksanakan pembelajaran</p> <p>2.4 Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran</p> <p>2.5 Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya</p>	<p>yang dipilih.</p> <p>a. Menata latar pembelajaran</p> <p>b. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif</p> <p>a. Merancang dan melaksanakan evaluasi, proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode</p> <p>b. Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar</p> <p>c. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum</p> <p>a. Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik</p> <p>b. Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik</p>
3.	Profesional : Merupakan penguasaan materi	3.1 Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan	a. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah

	<p>pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.</p>	<p>bidang studi.</p>	<p>b. Memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar</p> <p>c. Memahami hub konsep antar mata pelajaran terkait</p> <p>d. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.</p>
4.	<p>Sosial : merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali dan masyarakat sekitarnya.</p>	<p>1.1 Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik</p> <p>1.2 Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan</p> <p>1.3 Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali dan masyarakat</p>	<p>Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik</p> <p>Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan</p> <p>Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali dan dengan masyarakat sekitar.</p>

Tim Pengembang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Badan Standar Nasional Pendidikan Depdiknas (2006) yang dikutip Sudjana dalam Jurnal Ilmiah Visi (2006 : 15) menyusun kompetensi pendidik menjadi tiga puluh butir dalam urutan performansi pendidikan, yaitu :

- (1) Mampu mengidentifikasi dan memahami koneksi peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultur, emosi, dan intelek.
- (2) Mampu memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik atau mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- (3) Memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran / bidang pengetahuan yang diampu.
- (4) Mampu memilih dan mengembangkan materi pelajaran/bidang pengetahuan yang diampu.
- (5) Menguasai materi, struktur, dan konsep pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran/bidang pengetahuan yang diampu.
- (6) Menguasai metode untuk melaksanakan pengetahuan umum dan telaah kritis yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengetahuan yang diampu.
- (7) Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengetahuan bidang ilmu yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengetahuan yang diampu.
- (8) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- (9) Mampu merencanakan pembelajaran yang mendidik.
- (10) Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik.
- (11) Mampu merancang penilaian proses dan hasil belajar.
- (12) Mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar.
- (13) Mampu menguji hasil penilaian untuk berbagai kepentingan pembelajaran dan pendidikan.
- (14) Mampu mengembangkan teori yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengetahuan yang diampu.
- (15) Mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- (16) Mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain baik secara lisan maupun tulisan.
- (17) Mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, berkomunikasi, dan mengembangkan diri.
- (18) Mampu bertindak secara konsisten dengan norma agama, hukum, sosial, kebudayaan nasional Indonesia.
- (19) Mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- (20) Mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta

didik dan masyarakat. (21) Mempunyai rasa bangga menjadi pendidik, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri, dan tanggung jawab yang tinggi. (22) Berperilaku jujur dan disegani. (23) Mampu mengevaluasi diri dan kinerja secara terus-menerus. (24) Mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan dengan belajar dari berbagai sumber lain. (25) Menjunjung tinggi kode etik profesi pendidik. (26) Mampu berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan peserta didik. (27) Mampu berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan satuan pendidik dan tenaga kependidikan. (28) Mampu berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan orang tua peserta didik dan masyarakat. (29) Bersikap kooperatif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminasi karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial. (30) Mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

Tuntutan tenaga pendidik harus berkualitas tidak saja merupakan tuntutan kebutuhan pembangunan Sumber Daya Manusia pada umumnya dalam menghadapi era globalisasi yang dicirikan dengan kehidupan yang penuh kompetitif, tetapi juga sejalan dengan amanat perangkat perundang-undangan dan kebijakan nasional di bidang pendidikan.

Dalam konteks Tenaga Pendidik sebagai salah satu Aparatur Birokrasi Pemerintah Daerah memiliki ruang yang sama untuk dapat mengembangkan kompetensinya dalam pelaksanaan tugas fungsional di bidang pendidikan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Sementara itu, Ndraha (1999 : 20) mengemukakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan pribadi sosial manusia, sedangkan pelatihan merupakan proses pembentukan profesionalisme tentang suatu job di dalam diri manusia.

UNESCO yang dikutip Jalal dan Supriadi (2001 : 15) mengatakan 4 pilar penting dalam pendidikan, yakni pendidikan hendaknya mengembangkan kemampuan belajar untuk mengetahui (*learning to know*), belajar untuk melakukan sesuatu (*learning to do*), belajar menjadi seseorang (*learning to be*) belajar menjalani kehidupan secara bersama-sama (*learning to life together*). Penerapan keempat konsep ini di Indonesia menunjukkan bahwa sistem pendidikan berkewajiban mempersiapkan seseorang aparatur agar mampu berperan aktif dalam semua sektor kehidupan yang cerdas dan kreatif.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut peran unsur manusia sebagai faktor kunci dalam mengembangkan organisasi modern, maka sangat diperlukan upaya sadar penyiapan sumber daya manusia termasuk sumber daya manusia aparatur pemernitah daerah di bidang pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia aparatur bidang pendidikan yang berkualitas maka akan dengan mudah melaksanakan keseluruhan tugas dengan baik dan berkualitas.

Sejalan dengan pikiran ini, Sarundajang (2006 : 6) mengatakan bahwa “dalam menghadapi perubahan-perubahan yang begitu cepat, aparatur pemerintahan daerah dituntut harus profesional baik dari segi teknis administrasi maupun manajerial. ”Keterampilan yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah dan daerah pada era globalisasi ini antara lain : (a) keterampilan mengidentifikasi masalah, (b) keterampilan memecahkan masalah, (c) keterampilan sebagai perantara strategis sehingga dapat membentuk aparatur pemerintahan daerah yang benar-benar mampu mengenal dirinya secara baik serta mampu *survive* dalam kompetisi global.

Dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Birokrasi, maka Malthis dan Jackson (2000 : 6) mengatakan 3 (tiga) pola yakni “pola rekrutmen, pola kompensasi, serta pola pelatihan dan pengembangan”. Gagasan ini sejalan dengan pendapat Dessler (1974 : 21) yang mengemukakan bahwa “peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur birokrasi meliputi : (1) rekrutmen, (2) penyaringan, (3) pelatihan dan pendidikan”.

Sementara itu, Sutrisno (2003 : 29) mengemukakan bahwa upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu (1) peningkatan kemampuan melalui (a) jalur pendidikan formal(program S1, S2 dan S3) ,(b) diklat penjenjangan struktural yaitu diklat PIM IV, PIM III, PIM II, dan PIM I,

(c) diklat teknis dan fungsional untuk meningkatkan keterampilan teknis bagi aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya masing-masing, (d) mengikutsertakan aparatur pemerintah daerah pada setiap kegiatan pelatihan, kursus, seminar, workshop yang sejenis untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan, (e) melakukan alih tugas mutasi untuk menambah pengalaman dan membangkitkan motivasi berdasarkan loyalitas dan prestasi kerja, (2) peningkatan kemampuan aparatur pemerintah daerah dengan cara memotivasi melalui “reward”, insentif, serta memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan untuk mengembangkan karir.

Pendapat para ahli tentang format Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di atas telah sejalan dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

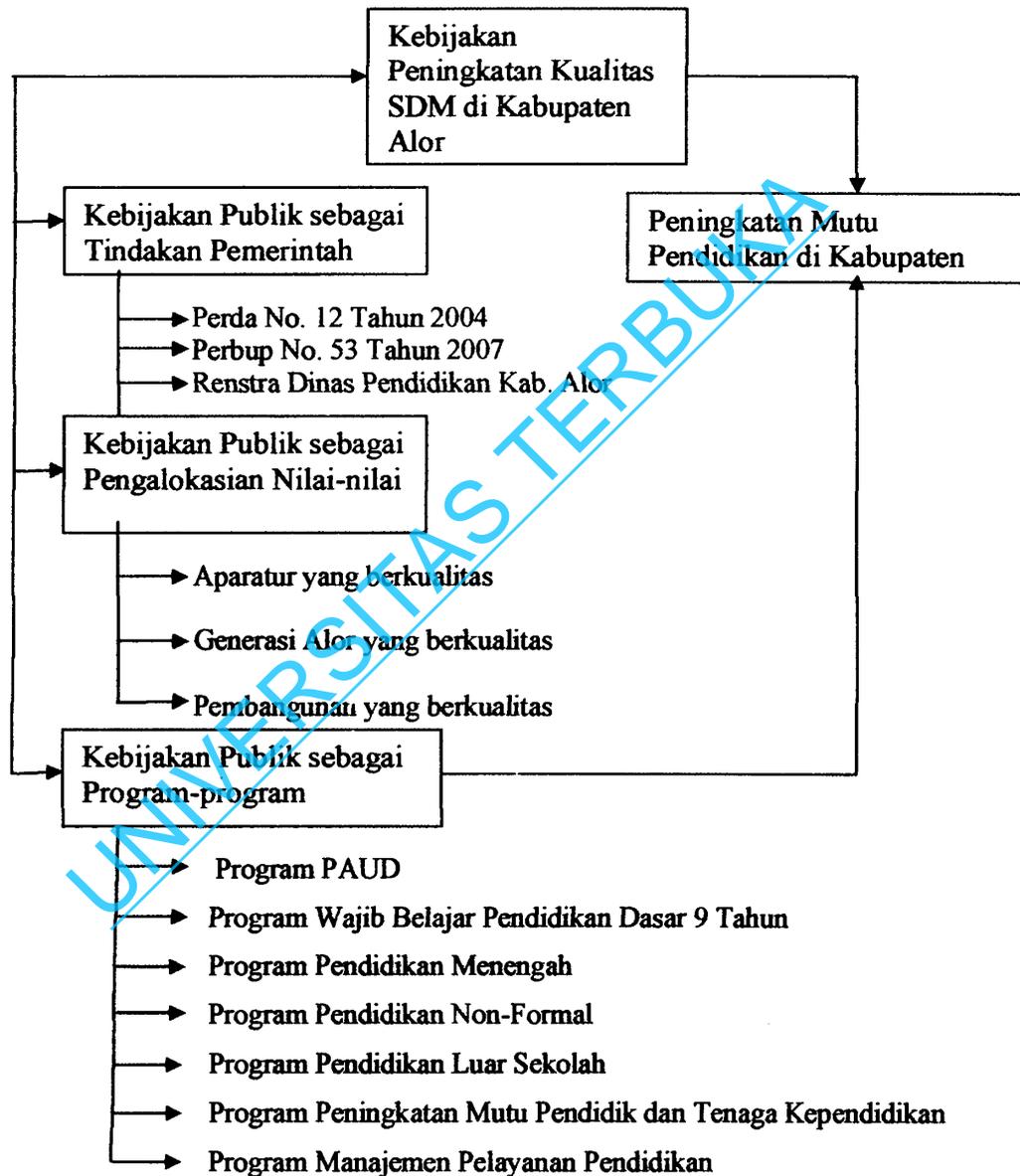
Dijelaskan dalam kedua regulasi di bidang pendidikan ini bahwa kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik, meliputi : “(1) standar kualifikasi (S1 atau D-IV) dan (2) standar kompetensi, yakni kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.”

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dan tinjauan teoritik pada bab terdahulu maka berikut ini peneliti mendeskripsikan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagaimana dalam tabel II.3 yang didasari pada Teori Analisis Kebijakan Publik yang dikembangkan oleh Thomas R. Dye serta didukung dengan Teori Sumber Daya Manusia yang dikembangkan oleh Nawawi dan Teori Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah oleh Sutrisno dengan memperhatikan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Dengan rujukan teori Analisis Kebijakan Publik serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikaitkan dengan amanat Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Guru (Tenaga Pendidik) yang dipakai oleh penulis dalam menganalisis materi tesis ini, melahirkan kerangka berpikir sebagaimana dalam gambaran Tabel Kerangka Berpikir Analisis Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor berikut ini :

Tabel II.5
 Kerangka Berpikir Analisis Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM
 Pendidik di Kabupaten Alor



C. Definisi Konsep

1. Kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Kebijakan publik sebagai tindakan pemerintah adalah tindakan-tindakan yang diambil oleh badan-badan atau institusi pemerintah dalam menyiapkan regulasi untuk mendukung pelaksanaan kebijakan publik.
3. Kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah adalah berbagai hal dan tindakan pemerintah untuk memenuhi harapan atau kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat.
4. Kebijakan publik sebagai rancangan program-program yang dikembangkan oleh pemerintah adalah segala usaha nyata pemerintah dalam menyiapkan berbagai alternatif yang bertujuan membantu masyarakat dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskripsi kualitatif (*descriptive research*). Penelitian deskripsi kualitatif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2006 : 4.9). Penentuan metode ini didasarkan pada tiga argumen yaitu : (1) Kemudahan beradaptasi terhadap keadaan empirik. (2) Hubungan antara peneliti dan responden/informan dapat tercipta secara langsung. (3) Peneliti cukup sensitif dan peka terhadap pengaruh situasi yang dihadapi (Moleong, 1989 : 6). Dengan demikian, yang diandalkan dalam penelitian ini adalah penilaian peneliti secara obyektif tentang persoalan yang diteliti, yaitu Kebijakan Publik tentang Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu mulai minggu kedua bulan Februari s/d minggu kedua bulan Maret 2009 dan berlokasi di Kabupaten Alor. Kegiatan yang dilakukan oleh peneliti adalah mengumpulkan data primer maupun sekunder baik dalam bentuk dokumen publik dan wawancara dengan para informan yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari pada pertimbangan bahwa lokasi ini merupakan tempat kerja dan pengabdian peneliti sehingga lebih memudahkan dalam mengakses informasi dan data yang diperlukan.

C. Sumber Data Penelitian

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersumber dari berbagai dokumen pada instansi pemerintah Kabupaten Alor. Selain itu, untuk memperdalam informasi yang dibutuhkan dilakukan wawancara berstruktur dan mendalam dengan 50 (lima puluh) orang informan kunci, yakni 5 (lima) orang pembuat kebijakan publik di pemerintahan (Bupati Alor, Bappeda Kabupaten Alor, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor) dan 5 (lima) orang dari DPRD (Ketua DPRD Kabupaten Alor, Ketua Komisi C dan Ketua Panitia Anggaran DPRD, dan dua orang Anggota DPRD Kabupaten Alor dari Komisi C), 15 (lima belas) orang Kepala Sekolah yang terdiri atas lima orang Kepala TK/SD,

lima orang Kepala SMP, dan lima orang Kepala SMA/SMK serta 25 (dua puluh lima) orang guru (tenaga pendidik) yang terdiri atas 10 orang guru SD, 5 orang guru SMP, 5 orang guru SMA, dan 5 orang SMK.

Pemilihan informan ini didasari pada pertimbangan bahwa informan adalah para perumus atau aktor pembuat kebijakan, pembuat dan pelaksana kebijakan serta aparatur daerah di bidang pendidikan yang menjadi sasaran pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Alor.

D. Teknik Pengumpulan Data

Cara memperoleh data dan informasi adalah peneliti mengumpulkan berbagai dokumen publik yang terkait dengan masalah yang diteliti kemudian beberapa data dan informasi yang belum lengkap terutama yang terkait dengan operasional di lapangan diperoleh dengan cara melakukan wawancara mendalam para informan yang telah ditetapkan.

Teknik ini dapat menggali informasi dan data yang diperlukan serta dapat mengungkapkan dengan tepat berbagai informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Sementara itu, penulis juga melakukan pengamatan dengan seksama di lapangan selama 2 kali yakni pada bulan September 2008 dalam persidangan DPRD Kabupaten Alor dengan agenda yaitu Pembahasan Perubahan APBD Kabupaten Alor Tahun Anggaran 2008 dan Pembahasan APBD Murni Kabupaten Alor Tahun Anggaran 2009 di ruang sidang DPRD

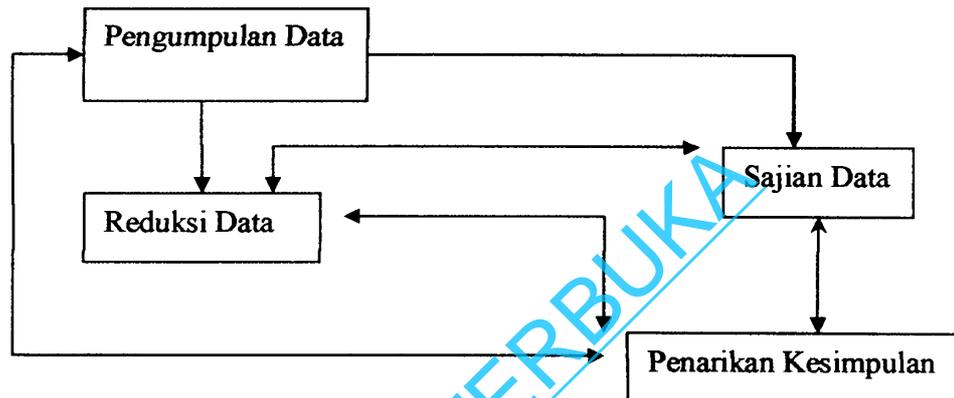
Kabupaten Alor. Tujuannya, untuk melengkapi berbagai data dan informasi khususnya tentang dinamika pembicaraan DPRD dan Pemerintah Daerah tentang Program dan Kegiatan yang berkaitan dengan Upaya Peningkatan Kualitas SDM Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilaksanakan dengan analisis deskriptif kualitatif terhadap data-data primer yang diperoleh dari lapangan dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai dokumen tertulis. Setelah melakukan analisis dan interpretasi data selanjutnya akan dilakukan pelaporan hasil penelitian. Data yang diperoleh disajikan secara deskriptif dan analisis secara kuantitatif dengan melalui 3 (tiga) tahap, yaitu : (1) reduksi data. (2) sajian data. (3) penarikan kesimpulan. Ketika penarikan kesimpulan berdasarkan reduksi data dan sajian data tersebut di atas terasa belum lengkap maka peneliti melakukan pemeriksaan dan pengkajian ulang terhadap field note guna memantapkan dasar pengambilan kesimpulan yang lebih tepat, Miles and Huberman dalam Bungin (2003 : 99).

Tabel III.1

Model analisis interaktif (Miles and Huberman, 1994 : 249)



Data yang sudah terkumpul direduksi berupa pokok-pokok temuan penelitian yang relevan dengan bahasan penelitian dan selanjutnya disajikan secara naratif. Reduksi data dan penyajian data adalah dua komponen analisis yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan, dilakukan pada saat proses pengumpulan data sesudah data dikumpulkan. Penyimpulan data dilakukan setelah data disajikan secara deskriptif. Data yang telah dideskripsikan kemudian diberi pemaknaan dengan interpretasi logis.

Dengan cara ini maka sasaran akhir analisis adalah untuk memperoleh sejumlah pemahaman (*reasoning*) terhadap makna suatu kebijakan dan akses masyarakat dalam memperoleh pelayanan.

Dengan menyelami dan memahami dunia makna kebijakan pemerintah diharapkan dapat diperoleh suatu pemahaman terhadap (*state of mind*) tujuan penelitian.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Lokasi Penelitian

1. Kondisi Geografis

Kabupaten Alor merupakan salah satu dari 20 (dua puluh) Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur, telah ada sejak tahun 1958 berdasarkan Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Kabupaten Alor memiliki letak yang sangat strategis dari aspek geografis. Terletak pada bagian utara dan paling timur dari wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dan merupakan daerah kepulauan, yaitu 15 (lima belas) buah pulau, di mana 9 (sembilan) pulau telah dihuni sedangkan 6 (enam) pulau lainnya merupakan pulau-pulau kosong yang dikuasai oleh pemerintah dan masyarakat adat/ulayat, dengan rincian nama pulau dan letak dalam administrasi pemerintahan kecamatan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel IV.1
Nama Pulau dan Letak Dalam Administrasi Pemerintahan

NO	NAMA	LETAK	KETERANGAN
1	Pulau Alor	10 Kecamatan	Berpenghuni
2	Pulau Pantar	5 Kecamatan	Berpenghuni
3	Pulau Pura	Kecamatan Pulau Pura	Berpenghuni
4	Pulau Tereweng	Kecamatan Pantar Timur	Berpenghuni
5	Pulau Buaya	Kecamatan Alor Barat Laut	Berpenghuni
6	Pulau Ternate	Kecamatan Alor Barat Laut	Berpenghuni
7	Pulau Kange	Kecamatan Pantar Barat Laut	Berpenghuni
8	Pulau Kepa	Kecamatan Alor Barat Laut	Berpenghuni
9	Pulau Kura	Kecamatan Pantar Barat Laut	Berpenghuni
10	Pulau Kapas	Kecamatan Teluk Mutiara	Tidak Berpenghuni
11	Pulau Lapang	Kecamatan Pantar Barat	Tidak Berpenghuni
12	Pulau Batang	Kecamatan Pantar Barat Laut	Tidak Berpenghuni
13	Pulau Rusa	Kecamatan Pantar Barat	Tidak Berpenghuni
14	Pulau Sika	Kecamatan Kabola	Tidak Berpenghuni

Sumber : Kantor Statistik Kabupaten Alor 2009

Daerah ini memiliki luas wilayah daratan 2.864.64 Km², sedangkan luas wilayah perairan atau lautan 10.773.62 Km² dengan panjang garis pantai mencapai 287,10 Km. Topografi wilayah Kabupaten Alor bergunung-gunung dengan tingkat kemiring di atas 40 %.

Kondisi geomorfologi yang demikian menyebabkan iklim di daerah ini sangat variatif sehingga cocok untuk pengembangan tanaman kehutanan, perkebunan, dan pertanian berbasis lahan kering.

Kabupaten Alor juga dikenal sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang wilayahnya berbatasan langsung dengan Negara Republik Demokrat Timor Leste (NRDTL) dengan komposisi batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Flores
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Selat Ombay
- Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Wetar dan Perairan Negara Republik Demokrat Timor Leste
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Alor

2. **Kondisi Demografi**

Kondisi demografi di Kabupaten Alor dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan yang signifikan seiring dengan kemajuan pembangunan dan peningkatan derajat kehidupan masyarakat. Disamping itu, dengan posisi strategis Kabupaten Alor sebagai daerah perbatasan dan perdagangan, mobilisasi orang dari dan ke wilayah Kabupaten Alor cukup tinggi. Kabupaten Alor kini telah menjadi daerah terbuka yang sangat berpotensi sebagai daerah penyanggah atau persinggahan bagi para wisatawan, pedagang, dan investor dalam dan luar negeri baik dalam

rangka melihat dari dekat kekayaan alam, budaya, dan sumber daya alam maupun dalam rangka melakukan interaksi ekonomi atau bisnis di daerah perbatasan.

Perkembangan penduduk Kabupaten Alor dari tahun ke tahun sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.2
Jumlah Penduduk Kabupaten Alor tahun 2004-2008

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk	Luas Wilayah Km2	Rata-rata Penduduk Per- Km2
1.	Teluk Mutiara	41.482	57.10	726
2.	Alor Barat Laut	19.709	118.56	166
3.	Alor Selatan	9.042	194.60	46
4.	Alor Timur	6.834	576.42	12
5.	Alor Barat Daya	19.424	424.50	46
6.	Alor Timur Laut	7.975	199.27	40
7.	Alor Tengah Utara	10.944	101.53	108
8.	Pantar	8.246	135.84	61
9.	Pantar Barat	6.044	60.54	100
10.	Pulau Pura	5.513	27.53	200
11.	Kabola	7.100	80.79	88
12.	Mataru	5.873	120.50	49
13.	Lembur	11.462	128.46	42
14.	Pantar Timur	3.909	80.49	49
15.	Pantar Tengah	9.498	289.87	33
16.	Pureman	3.132	128.85	24
17.	Pantar Barat Laut	4.300	139.79	31
Jumlah		180.487	2.864,64	63

Sumber Data : Bagian Administrasi Pemerintahan Setda Alor, 2008.

Tabel VI.3
Jumlah Penduduk dan Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Alor
Periode Waktu 2004-2008

No	Tahun	Jumlah Penduduk	Total	Pertumbuhan Penduduk (%)	Kepadatan Penduduk (Org/Km ²)
1.	2004		171.187	1,32	59,79
2.	2005		174.608	2,00	60,95
3.	2006		177.009	1,38	61,79
4.	2007		178.964	1,10	62,47
5.	2008		181.559	1,35	63,38

Sumber : Kantor Statistik Kabupaten Alor 2009

Komposisi umur penduduk Kabupaten Alor tergolong struktur umur produktif karena persentasi penduduk berumur 15 – 49 tahun cukup besar dalam tahun 2004-2005, dan meningkat tahun 2006 menjadi sebesar 49,74 %. Kondisi ini sangat menguntungkan bagi optimalisasi kesmambungan pembangunan daerah karena penduduk dengan umur produktif akan bekerja secara maksimal dalam mencari nafkah sehingga akan berdampak pada peningkatan taraf hidup masyarakat secara keseluruhan.

Adapun perkembangan jumlah penduduk di Kabupaten Alor menurut kelompok umur dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV.3
Penduduk Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	2005	%	2006	%
0 – 4	22.104	12,66	15.851	8,80
5 – 9	22.083	12,65	21.311	11,98
10 – 14	21.341	12,22	20.920	11,73
15 – 49	86.844	49,74	93.885	52,68
50 – 64	15.168	8,69	18.129	10,17
65 +	7.028	4,03	6.913	4,57
Jumlah	174.608	100	177.009	100

Sumber : Kantor Statistik Kabupaten Alor 2009

3. **Administrasi Pemerintahan**

Otonomi Daerah yang digulirkan pada awal tahun 2001 telah mendorong upaya percepatan pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat di daerah. Berbagai langkah strategis telah dilakukan oleh Pemerintah dan DPRD. Salah satunya adalah upaya mendekatkan pelayanan melalui pemekaran wilayah kecamatan, desa, dan kelurahan. Langkah ini juga yang telah ditempuh oleh Pemerintah dan DPRD Kabupaten Alor. Pada tahun 1998, wilayah administrasi pemerintahan Kabupaten Alor terdiri dari kecamatan 9 kecamatan, 58 desa dan 4 kelurahan, maka pada akhir tahun 2007 telah berkembang

menjadi 17 wilayah kecamatan, 158 Desa, 17 Kelurahan, dan 315 Dusun dengan rincian seperti tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Jumlah Kelurahan dan Desa di Kabupaten Alor

No.	Kecamatan	Kelurahan	Desa	Jumlah
1.	Teluk Mutiara	10	6	16
2.	Alor Barat Laut	1	18	19
3.	Alor Selatan	1	13	14
4.	Alor Timur	1	9	10
5.	Alor Barat Daya	1	19	20
6.	Alor Timur Laut	-	8	8
7.	Alor Tengah Utara	-	14	14
8.	Pantar	1	10	11
9.	Pantar Barat	-	7	7
10.	Pulau Pura	1	5	6
11.	Kabola	1	4	5
12.	Mataru	-	7	7
13.	Pantar Timur	-	11	11
14.	Lembur	-	6	6
15.	Pantar Tengah	-	10	10
16.	Pureman	-	4	4
17.	Pantar Barat Laut	-	7	7
Jumlah		17	158	175

Sumber: Bagian Administrasi Pemerintahan Setda Alor, 2009

4. Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 2004-2008

Untuk mengukur kemajuan pembangunan dan derajat kesejahteraan hidup masyarakat suatu negara atau daerah maka dipergunakan indikator peningkatan Ekonomi/Pendapatan, derajat Kesehatan, dan kualitas SDM/Pendidikan.

Formula konsep ini juga yang dipakai oleh Pemerintah Indonesia dalam mengukur tingkat kemajuan dan kesejahteraan hidup masyarakat di suatu daerah.

Bila dicermati secara seksama bahwa angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Alor 5 (lima) tahun terakhir ini (2003-2008) terus meningkat bila dirata-ratakan dengan angka IPM Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Kabupaten/Kota yang lain. Bahkan, pada tahun 2007, IPM Kabupaten Alor berada pada urutan ketiga dari dua puluh Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur seperti tergambar dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.6

Data Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Alor

<i>Tahun</i>	<i>Angka Harapan Hidup</i>	<i>Angka Melek Huruf (%)</i>	<i>Rata-Rata Lama Sekolah</i>	<i>Pengeluaran Rill Perkapita</i>	<i>IPM</i>
2004	64,0	90,7	6,4	593,4	64,5
2005	65,1	93,4	6,9	584,3	65,4
2006	65,6	95,9	7,4	588,2	66,9
2007	65,6	96,0	7,6	589,0	67,3
2008	65,9	95,6	7,5	591,2	67,4

Sumber : Bappeda Alor, 2009

5. Kondisi Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Alor sepanjang tahun 2004-2007 cenderung bersifat fluktuatif. Pada tahun 2004, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Alor mencapai 6,04 % di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu 4,57 %. Namun, pada tahun berikutnya (2005) pertumbuhan ekonomi Kabupaten Alor mengalami penurunan menjadi 5,84 % walau demikian masih di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar 4,77 %. Hal yang sama terjadi pada tahun 2006, di mana pertumbuhan ekonomi Kabupaten Alor mengalami penurunan menjadi 5,08 %. Pada tahun 2007, sesuai angka perkiraan dari BPS Kabupaten Alor, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Alor mengalami kenaikan dibandingkan dengan 2 (dua) tahun sebelumnya (2005-2006) yaitu menjadi 6,01 %.

Secara jelas laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Alor tahun 2004-2007 dan perbandingannya dengan laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2004-2007 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.7
Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Alor

No.	Tahun	Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Alor	Pertumbuhan Ekonomi Provinsi NTT
1.	2004	6,04	4,57
2.	2005	5,84	4,77
3.	2006	5,08	3,42
4.	2007	6,01	5,08
Rata-Rata		5,74	4,46

Sumber :Bagian Administrasi Tata Pemerintahan Setda Alor 2009

Pertumbuhan ekonomi suatu daerah dapat dilihat dari beberapa indikator ekonomi yakni pendapatan perkapita dan pendapatan asli daerah (PAD). Pendapatan perkapita penduduk Kabupaten Alor tahun 2004-2007 cenderung bersifat stabil bahkan menunjukkan indikasi yang terus meningkat setiap tahunnya, walaupun pada tahun 2005 dan 2006 kenaikannya tidak terlalu besar tetapi masih di atas pendapatan perkapita masyarakat di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Secara jelas pendapatan perkapita masyarakat Kabupaten Alor tahun 2004-2007 serta perbandingannya dengan pendapatan perkapita penduduk Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.8
Pendapatan Perkapita Kabupaten Aor

No.	Tahun	Pendapatan Perkapita Kab. Alor (Rp)	Pendapatan Perkapita Prov. NTT (Rp)
1.	2004	2.297.103,00	2.140.051,00
2.	2005	2.565.000,00	2.158.136,00
3.	2006	2.594.446,00	2.213.229,00
4.	2007	2.754.002,00	
	Rata-Rata	2.552.638,00	2.169.805,00

Sumber Data: Bagian Administrasi Tata Pemerintahan Setda Alor 2009

Salah satu indikator Pertumbuhan Ekonomi suatu daerah yang sangat penting adalah indikator Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Alor untuk 5 (Lima) Tahun Anggaran 2004-2008 terus mengalami meningkat seiring dengan pencapaian peningkatan Pendapatan Perkapita Masyarakat. Kondisi ini, menunjukkan bahwa Strategi Kebijakan Pembangunan Ekonomi Daerah “Gerakan Kembali Ke Desa Pertanian dan Kelautan (GERBADESTAN)” khususnya Upaya Pemberdayaan Ekonomi Rakyat telah sejalan dengan Kebijakan Nasional di Bidang Ekonomi serta secara signifikan sejalan dengan kebutuhan masyarakat Kabupaten Alor. Adapun gambaran Pertumbuhan Pendapatan Asli Daerah (PAD) 5 (lima) tahun terakhir seperti tabel halaman berikut ini.

Tabel IV.9

Realisasi Total PAD Kabupaten Alor 2004-2008

<i>Tahun Anggaran</i>	<i>Anggaran (Rp)</i>	<i>Realisasi (Rp)</i>	<i>%</i>
2004	193.796.796.053,00	205.412.423.526,00	106 %
2005	194.533.296.121,00	193.570.077.120,48	99 %
2006	298.678.650.556,00	290.010.965.711,34	97 %
2007	347.933.790.512,00	330.229.051.198,43	95 %
2008	395.273.612.541,00	383.550.985.226,00	97,03 %

Sumber : Dinas Pendapatan, Keuangan, dan Aset Kabupaten Alor, 2009

- Pendapatan Perkapita penduduk Kabupaten Alor tahun 2004-2007 cenderung bersifat stabil bahkan menunjukkan indikasi yang terus meningkat setiap tahun sebagaimana terbaca pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10

Pendapatan Perkapita Penduduk Kabupaten Alor 2004-2007

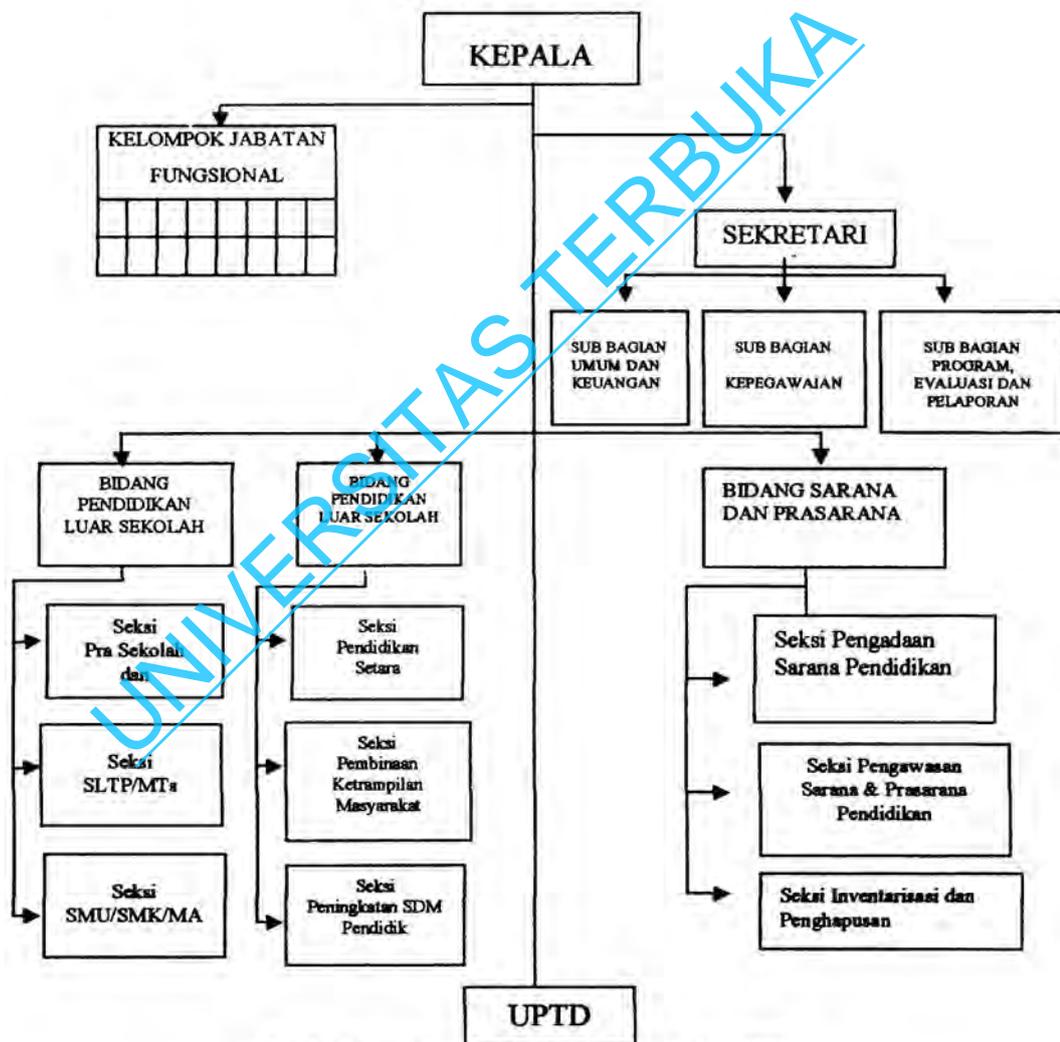
<i>No.</i>	<i>Tahun</i>	<i>Pendapatan Perkapita Kabupaten Alor (Rp)</i>	<i>Pendapatan Perkapita NTT (Rp)</i>
1	2004	2.297.103,00	2.140.051,00
2	2005	2.565.000,00	2.156.136,00
3	2006	2.594.446,00	2.213.229,00
4	2007	2.754.002*	-
Rata-rata		2.552.638	2.169.805,00

Sumber : Bagian Administrasi Tata Pemerintahan Setda Alor 2009

6. Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor

Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sesuai Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2007 tentang Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Alor Nomor 25 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja sebagaimana dalam gambar berikut ini.

Gambar IV.1



Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Sementara itu, Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Sedangkan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Alor meliputi :

- (1) Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan.
- (2) Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang pendidikan.
- (3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan.
- (4) Pelaksanaan administrasi ketatausahaan.
- (5) Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Alor digerakkan dan atau dilaksanakan oleh 61 orang Perangkat Daerah (Pegawai Negeri Sipil) yang terdiri dari 1 orang pejabat eselon II-B, 1 orang pejabat eselon III-A, 3 orang pejabat eselon III-B, 15 orang pejabat eselon IV-A. serta dibantu oleh 41 orang staf. Sementara itu, kondisi Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sampai dengan tahun 2008 sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.11
Kondisi SDM Aparatur di Dinas Pendidikan Kab. Alor

No.	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1.	Eselon II-B	S-1	1 orang	
2.	Eselon III-A	S-1	1 orang	
3.	Eselon III-B	S-1	2 orang	
4.	Eselon IV-A	S-2	1 orang	
		S-1	4 orang	
		D-III	1 orang	
5.	Staf/Non-Eselon	SLTA	10 orang	
		S-1	7 orang	
		SLTA	36 orang	

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Alor oleh perangkat daerah (aparatur struktural) dengan kondisi sumber daya manusia sebagaimana tersebut, dibantu oleh pejabat fungsional pendidikan yaitu pengawas mata pelajaran dan pengawas sekolah sebanyak 23 orang yang terdiri atas 4 orang pengawas mata pelajaran dan 19 orang pengawas sekolah.

Adapun kondisi standar kualifikasi pejabat fungsional pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor hingga tahun 2008 tergambar dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.12
Kondisi Pengawas Kabupaten Alor hingga Tahun 2008

No.	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1.	Pengawas Mata Pelajaran (SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK)	S-1	4 orang	Melakukan tugas pembinaan teknis pada 42 SMP/MTs, 12 SMA/MA, dan 4 SMK.
2.	Pengawas Sekolah (TK, SD/MI)	S-1 D-III SLTA	2 orang 5 orang 12 orang	Melakukan tugas pembinaan teknis pada 236 SD/MI dan 56 TK/RA.

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Adapun perencanaan strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dirumuskan sebagai berikut :

Visi : "Terwujudnya Pendidikan Yang Berkualitas Melalui Tenaga Kependidikan Yang Profesional".

Misi :

- a. Meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan
- b. Meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Meningkatkan kualitas aparatur pendidikan yang professional.

d. Mewujudkan masyarakat Alor yang berbudaya, berkepribadian, dan dinamis.

Tujuan yang hendak dicapai dalam dimensi pembangunan di bidang pendidikan selama kurun waktu 2004-2009, meliputi :

- 1) Meningkatkan angka partisipasi peserta didik.
- 2) Meningkatkan mutu dan jumlah lulusan.
- 3) Pemerataan dan perluasan akses pendidikan.
- 4) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam bidang pendidikan untuk penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun.
- 5) Meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Selanjutnya, estimasi sasaran yang akan dicapai hingga tahun 2010, yaitu :
 - 1) Tersedianya sarana dan prasarana dalam kondisi baik.
 - 2) Meningkatnya angka partisipasi kasar (APK) dan angka partisipasi murni (APM) SMP/MTs dan SM.
 - 3) Tuntasnya buta huruf dari 5.192 orang menjadi 259 orang.
 - 4) Meningkatkan nilai UN.
 - 5) Penuntasan wajib belajar 9 tahun.
 - 6) Terpenuhi guru pada setiap jenjang pendidikan.
 - 7) Tersedianya data dan informasi pendidikan yang akurat.
 - 8) Terpenuhi rasio siswa/sekolah, siswa/kelas, siswa/guru, dan kelas/sekolah.

B. Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM di Kabupaten Alor

Pekerjaan besar pemerintah dan pemerintah daerah Kabupaten Alor di bidang pendidikan di era globalisasi adalah tidak saja melakukan reformasi sistem pemerintahan dan pembangunan tetapi juga mempercepat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk dapat berkompetisi dalam dinamika kehidupan masyarakat global. Upaya sadar untuk membangun sumber daya manusia kabupaten Alor ini disesuaikan dengan arah kebijakan pembangunan nasional 2004-2009, arah kebijakan pembangunan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2003-2008, kondisi Sumber Daya Alam (SDA), potensi Sumber Daya Manusia (SDM) serta posisi geostrategik Kabupaten Alor sebagai salah satu kabupaten terluar dan perbatasan negara di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Peletakan Kebijakan Pembangunan Daerah Kabupaten Alor 2004-2009 yang diberi nama "Gerakan Kembali Ke Desa Pertanian dan Kelautan (GERBADESTAN)" dengan 4 (empat) upaya pokok atau kebijakan yakni (1) pemberdayaan ekonomi rakyat, (2) peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), (3) pembangunan sarana-prasarana, (4) penguatan kelembagaan, telah sejalan dengan harapan masyarakat Kabupaten Alor (Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2004 tentang Renstra Kabupaten Alor 2004-2009 dan Peraturan Bupati Alor Nomor 53 Tahun 2007 tentang Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Alor Tahun 2005-2009).

Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan salah satu lokomotif atau fokus perhatiannya adalah pembangunan di bidang pendidikan, diharapkan dapat menjadi penggerak percepatan pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat disamping kebijakan pemberdayaan ekonomi rakyat.

Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) meliputi (1) peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur daerah, (2) peningkatan kualitas sumber daya manusia generasi muda (pelajar dan mahasiswa), dan (3) peningkatan kualitas sumber daya manusia dunia usaha dan industri (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Alor Tahun 2005-2009). Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah meliputi aparatur umum (struktural) maupun aparatur teknis-fungsional. Khusus aparatur teknis-fungsional, upaya peningkatan kualitas meliputi aspek pemenuhan standar kualifikasi (pendidikan), tetapi juga pemenuhan standar kompetensi. Aparatur teknis-fungsional yang bekerja secara langsung atau berhubungan dengan upaya peningkatan kesejahteraan hidup dan kualitas hidup masyarakat Kabupaten Alor baik di bidang kesehatan, pendidikan dan pertanian.

Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan sejalan dengan arah kebijakan pembangunan pendidikan nasional 2005-2009 yaitu : 1) Pemerataan dan perluasan akses pendidikan. 2) Peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan. 3) Peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelolaan pendidikan (Renstra Depdiknas 2005-2009, 11).

Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan bertujuan untuk tercapainya peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, melalui peningkatan standar kualifikasi dan peningkatan standar kompetensi. Peningkatan standar kualifikasi melalui kegiatan pendidikan lanjutan bagi tenaga pendidik dari SLTA, D-II, D-III menjadi Sarjana (S1) atau S2 (Magister).

Sementara itu, peningkatan standar kompetensi tenaga pendidikan meliputi (1) kompetensi paedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik meliputi kegiatan-kegiatan (1) Diklat Fungsional, (2) Bimtek/Workshop, (3) Seminar dan Lokakarya, (4) Penulisan Karya Tulis Ilmiah, (5) Pengembangan Profesi Tenaga Pendidik, dan (6) Pemberdayaan Kelembagaan Guru (Kelompok Kerja Guru/KKG dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP).

Peletakan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik di atas, diharapkan akan menjawab atau mempengaruhi secara signifikan pencapaian tujuan pembangunan pendidikan dan harapan masyarakat Kabupaten Alor yaitu (1) peningkatan kualitas tenaga pendidik, (2) peningkatan hasil atau out put pendidikan, dan (3) peningkatan mutu layanan pendidikan.

Peletakan kebijakan peningkatan sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah di Kabupaten Alor perlu dikaji dalam tataran kebijakan publik baik sebagai tindakan-tindakan pemerintah, sebagai pengalokasian nilai-nilai masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah, dan sebagai rancangan program-program yang dikembangkan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.

1. Kebijakan Publik Sebagai Tindakan Pemerintah

Peletakan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu dari 4 (empat) strategi kebijakan pembangunan daerah 2004-2009, merupakan bentuk komitmen politik dan hukum pemerintahan daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah. Bahwa tujuan mulia kemerdekaan bangsa Indonesia yang dirumuskan secara tegas dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa.”

Kesadaran akan pentingnya upaya pencerdasan masyarakat telah dirumuskan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD Alor dalam bentuk Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 12 Tahun 2004 tentang Rencana Strategi Pembangunan Daerah Kabupaten Alor Tahun 2004-2009, Peraturan Bupati Alor Nomor 53 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2005-2009 dan Rencana Strategi Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor tahun 2004-2009.

Komitmen politik dan hukum pemerintahan daerah ini, kembali dipertegas oleh Bupati Alor dalam wawancara dengan peneliti tanggal 25 Februari 2009, yaitu :

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu dari empat prioritas kebijakan pembangunan daerah tahun 2004-2009 yang telah dituangkan dalam bentuk produk hukum daerah baik Peraturan Daerah (PERDA) maupun Peraturan Bupati Alor. Dengan ditetapkannya produk hukum daerah ini, maka telah menjadi kewajiban pemerintah daerah untuk melaksanakannya dalam proses pembangunan setiap tahun. Bahkan, setiap tahun selama tahun 2005 sampai di penghujung tugas kami, pemerintah dan DPRD terus mengevaluasi sejauh mana upaya ketercapaian peningkatan kualitas sumber daya manusia baik aparatur daerah, pelajar/mahasiswa maupun masyarakat pada umumnya. Memang, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak sama dengan kita membangun infrastruktur. Artinya kalau kita bangun jalan misalnya, langsung dilihat hasilnya baik atau tidak. Bangun sumber daya manusia butuh waktu lama untuk merasakan hasil atau dampaknya bagi peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat maupun percepatan pembangunan daerah. Saya berharap kebijakan ini akan menjadi prioritas kebijakan Pemerintahan Alor ke depan.

Pendapat Bupati Alor di atas, dipertegas oleh Ketua DPRD Alor dalam rekaman peneliti saat wawancara tanggal 27 Februari 2009. Ketua DPRD Alor mengatakan bahwa :

Adik, kami (DPRD) bersama Pemerintah (Eksekutif) telah bekerja maksimal bagi upaya peningkatan kualitas/mutu sumber daya manusia di Kabupaten Alor, baik pegawai maupun pelajar atau mahasiswa. Kebijakan ini, kami tuangkan bersama dengan pemerintah dalam Rencana Strategis Pembangunan Daerah Tahun 2004-2009 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Alor. Setiap tahun, pemerintah dan DPRD mengalokasikan sejumlah dana untuk membiayai kegiatan belajar dan kuliah baik pelajar/mahasiswa berprestasi maupun pegawai kita pada hampir semua SKPD. Bahkan ada pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 yang kini telah kembali bekerja bagi daerah ini. Dinas Pendidikan, bapak melihat kurang sekali memberi perhatian kepada kegiatan peningkatan mutu guru. Yang ada hanyalah pembangunan gedung sekolah dan pengadaan mobil. Memang hal ini menjadi kebutuhan daerah tetapi kami berharap, ke depan Dinas Pendidikan harus lebih ekstra dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidikan.

Sementara itu, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik di Kabupaten Alor belum dilaksanakan secara nyata oleh Dinas Pendidikan sebagai lini sektor pembangunan sumber daya manusia di Kabupaten Alor.

Hal ini dapat diketahui dari pernyataan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dalam wawancara dengan peneliti tanggal 6 Maret 2009, yaitu :

Sebagai Dinas yang memiliki tugas membantu Bupati dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, kami telah merumuskan dalam Rencana Strategi Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor Tahun 2004-2009. Dalam dokumen publik dimaksud telah secara tegas tergambar upaya pemerintah daerah menyiapkan kualitas sumber daya manusia, walaupun harus kami akui bahwa pada tataran pelaksanaannya, masih jauh dari harapan. Di mana, belum nampak adanya kegiatan terprogram yang kami laksanakan sebagai upaya peningkatan mutu guru melalui kegiatan diklat, pelatihan, workshop, seminar, dan lainnya. Kami sadari itu, dan akan menjadi prioritas kerja kami di tahun-tahun mendatang.

Dari deskripsi hasil penelitian di atas, nampaknya bahwa pihak pengambil keputusan atau kebijakan publik di Kabupaten Alor telah melakukan "tindakan-tindakan publik" berkaitan dengan peletakan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun tindakan-tindakan publik dimaksud berupa :

1. Pembuatan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2004 tentang Rencana Strategi (Renstra) Pembangunan Daerah Kabupaten Alor Tahun 2004-2009;
2. Peraturan Bupati Alor Nomor 53 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Alor Tahun 2005-2009; dan

3. Rencana Strategi (Renstra) Dinas Pendidikan Kabupaten Alor tentang Rencana Strategi Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor Tahun 2004-2009.

2. Kebijakan Publik Sebagai Pengalokasian Nilai-Nilai Masyarakat

Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kabupaten Alor merupakan harapan masyarakat yang ditangkap untuk dikembangkan dalam proses pembangunan daerah menuju tercapainya harapan masyarakat yaitu (1) tersedianya sumber daya aparatur daerah yang berkualitas, (2) tersedianya generasi muda Kabupaten Alor yang handal dan dapat berkompetisi di era globalisasi, dan (3) percepatan pembangunan daerah dan kesejahteraan hidup masyarakat semakin ditingkatkan.

Harapan masyarakat Kabupaten Alor ini dari aspek perencanaan pembangunan telah dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Alor 2005-2009, serta khusus peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Kabupaten Alor telah tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor yang disiapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Kebijakan ini, kemudian juga diakomodasi dalam berbagai dokumen publik pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Hasil penelitian peneliti, menunjukkan bahwa sebagian besar informan khususnya Pemerintah Daerah, Dinas Pendidikan, serta kalangan pendidik (Kepala Sekolah dan Guru) memiliki harapan yang sama dalam membangun sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Alor yang berkualitas, sebagaimana rekaman hasil wawancara peneliti berikut ini.

Bupati Alor dalam wawancara tanggal 25 Februari 2009, mengatakan bahwa :

Sebagai orang yang telah lama bekerja di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah, saya sangat tahu persis apa yang menjadi kebutuhan daerah dan masyarakat Kabupaten Alor. Di mana-mana, masyarakat mendambakan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan kesejahteraan hidup. Banyak anak usia sekolah yang tidak dapat bersekolah dengan baik, begitu juga kualitas pendidikan aparatur daerah kita pada semua tingkatan jauh dari standar. Di bidang pendidikan juga demikian. Guru-guru kita yang ada di sekolah dasar maupun menengah rata-rata pendidikan SPG, diploma, dan hanya beberapa yang telah Sarjana (S1). Anak Alor yang kuliah di luar Alor selalu mengalami hambatan khusus pada fakultas kedokteran dan MIPA. Hingga awal tahun 2000, orang Alor yang sekolah dokter misalnya hanya 2 orang. Itu juga orang Alor yang tinggal di luar Alor. Hal ini mendorong Pemerintah dan DPRD merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu prioritas pembangunan daerah tahun 2004-2009.

Pernyataan yang hampir sama juga dikemukakan oleh Ketua

DPRD Alor pada tanggal 27 Februari 2009, yaitu :

Kita harus akui bahwa dari segi kualitas sumber daya manusia, kita begitu tertinggal dari daerah lain di Indonesia bahkan di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kabupaten-kabupaten di Flores, Timor, dan Sumba proses pembangunannya begitu cepat berkembang oleh karena sumber daya manusianya berkualitas. Sementara kita, data menunjukkan pada hingga akhir tahun 1990-an, di pemerintahan saja aparatur yang berpendidikan sarjana tidak lebih dari 10 (sepuluh) orang. Yang ada sarjana muda ke bawah. Ini juga ada di dunia pendidikan kita. Guru-guru SD dan SMP kita lebih banyak berpendidikan SPG, PGA, PGSD, dan Sarjana Muda (BA). Di mana-mana kalau dengan Bapak Bupati jalan ke masyarakat, mereka mengharapkan agar pemerintah dan DPRD menaruh perhatian terhadap perbaikan kualitas sumber daya manusia baik aparatur terlebih generasi muda Alor.

Kondisi rendahnya kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik di Kabupaten Alor dikemukakan juga oleh Kepala TK Pembina Kalabahi yang adalah Ketua IGTK Kabupaten Alor dalam wawancara dengan penulis tanggal 16 Maret 2009. Menurut Kepala TK Pembina Kalabahi :

“Pemerintah Daerah, DPRD, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor mungkin lupa kami. Saya sudah 12 tahun jadi Kepala TK Pembina Kalabahi dan 6 Tahun Ketua IGTK, tidak pernah ada satupun kegiatan pelatihan atau diklat bagi guru-guru RA/TK. Yang pernah ada yang dibuat oleh Bagian Bina Sosial Setda Alor tahun 2006. Itu hanya 1 kali yaitu kegiatan pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran bagi guru TK/RA Non-PNS dan Kontrak Daerah. Kalau guru-guru RA/TK tidak diperhatikan kualitasnya maka jangan heran kalau out put RA/TK di Alor selalu mengecewakan ketika

melanjutkan pendidikan ke jenjang SD/MI baik di Kalabahi dan di luar Alor. Apa salahnya kami dan guru-guru juga mengikuti kegiatan pelatihan atau yang namanya diklat yang dibuat secara resmi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Jangan Dinas hanya setiap tahun buat kegiatan pembangunan fisik dan pengadaan mobil. Pembangunan fisik memang baik tetapi lebih baik guru-guru punya kualifikasi dan kompetensi diperhatikan melalui kegiatan diklat atau pelatihan.”

Sementara itu, salah satu guru SD Negeri Kenarilang dalam wawancara tanggal 12 Maret 2009, berpendapat sebagai berikut :

“Saya memang beberapa kali mengikuti kegiatan pelatihan di Alor tetapi yang dibuat oleh DBEP dan WVI bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Kegiatan tersebut pembiayaannya dari DBEP dan WVI. Mestinya kalau pendidikan di daerah ini mau lebih cepat baik dari aspek kualitas hasil harusnya kami guru-guru terus dibuat program perbaikan kualifikasi dan kompetensi melalui pendidikan lanjutan atau pelatihan guru. Apakah pemerintah memiliki kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk tenaga pendidik, saya juga tidak tahu tetapi inilah yang menjadi masalah sekaligus harapan saya sebagai guru”

Dengan mendasari pada hasil wawancara di atas, dapat dikemukakan bahwa kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang diletakkan oleh Pemerintah dalam pembangunan daerah tahun 2004-2009 memiliki beberapa pertimbangan strategis, yaitu:

1. Pembangunan sumber daya manusia merupakan kebutuhan pembangunan dan harapan masyarakat.

2. Kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang diletakan oleh pemerintah Kabupaten Alor merupakan harapan panjang masyarakat kabupaten Alor.
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Alor meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur daerah dan generasi muda (pelajar dan mahasiswa) Kabupaten Alor.
4. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Kabupaten Alor yang rendah telah mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Alor.
5. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik telah menjadi harapan para pendidik di Kabupaten Alor.

3. Kebijakan Publik Sebagai Rancangan Program-Program Pemerintah

Salah satu pembuat kebijakan adalah pemerintah. Proses penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kemasyarakatan yang merupakan tugas pokok pemerintah sebagaimana amant Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah. Karena itu, setiap pemerintahan pada tiap tingkatan wajib menyusun kebijakan-kebijakan yang berkaitan langsung dengan kebutuhan organisasi, daerah dan masyarakatnya.

Hal ini pula yang telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur. Melalui Strategi Kebijakan Daerah “Gerakan Kembali Ke Desa Pertanian dan Kelauatan (GERBADESTAN)” selama periode kepemimpinan daerah 2004-2009 telah menetapkan 4 (empat) kebijakan strategis, yaitu (1) Pemberdayaan Ekonomi Rakyat, (2) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, (3) Pembangunan Sarana-Prasarana, dan (4) Penguatan Kelembagaan.

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah daerah Kabupaten Alor telah menetapkan program-program strategis baik berkaitan dengan program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah maupun program peningkatan sumber daya manusia (SDM) generasi muda Kabupaten Alor. Khusus, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah diarahkan melalui beberapa program strategis, yaitu :

1. Rekrutmen atau pembukaan formasi aparatur daerah.
2. Pendidikan lanjutan (S1 dan S2).
3. Pendidikan Struktural (PIM I, PIM II, PIM III, dan PIM IV).
4. Pendidikan Teknis-Fungsional (Diklat, Pelatihan, Bimbingan Teknis/Bimtek Fungsional, Workshop, Seminar dan

Lokakarya, Pengembangan Profesi Aparatur Daerah, dan Penelitian dan Pengembangan Aparatur Daerah).

5. Mutasi Jabatan/Tugas Aparatur Daerah.

Dinas Pendidikan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan juga telah merumuskan program-program kerja dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Kabupaten Alor.

Adapun program-program Dinas Pendidikan Kabupaten Alor untuk mendukung proses pembangunan daerah selama periode 2004-2009, meliputi :

1. Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
2. Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun (Wajar Dikdas).
3. Program Pendidikan Menengah.
4. Program Pendidikan Non-Formal.
5. Program Pendidikan Luar Sekolah.
6. Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
7. Program Manajemen Pelayanan Pendidikan.

(Peraturan Bupati Alor Nomor 53 Tahun 2007 tentang RPJMD Kab. Alor Tahun 2005-2009, halaman 64-79).

Khusus Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, diarahkan untuk peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi baik pada jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Untuk itulah, maka diluncurkan kegiatan-kegiatan strategis meliputi :

- a) pelaksanaan sertifikasi pendidik.
- b) pelaksanaan uji kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) pelatihan fungsional pendidik.
- d) pembinaan kelompok kerja guru (KKG).
- e) pendidikan lanjutan bagi pendidik.
- f) pengembangan sistem pendataan dan pemetaan pendidik dan tenaga kependidikan.
- g) pengembangan sistem penghargaan dan perlindungan terhadap profesi pendidik (RPJMD 2005-2009 : 80).

Dari hasil penelitian yang didapati dari dokumen publik berupa (Renstra Daerah, RPJMD, dan Renstra Dinas Pendidikan) maupun hasil wawancara menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan

sumber daya manusia (SDM) tenaga pendidik dan kependidikan di Kabupaten Alor belum dilakukan sesuai amanat program.

Dinas Pendidikan Kabupaten Alor selama Periode 2004-2009 lebih mengarahkan pada pelaksanaan program kerja Pemerataan dan Perluasan Akses Pendidikan dengan tujuan pencapaian pemenuhan pendidikan dasar bagi anak usia sekolah, peningkatan angka literasi penduduk, pengurangan angka buta huruf serta perluasan daya tampung satuan pendidikan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua peserta didik dari berbagai golongan masyarakat yang berbeda baik secara sosial ekonomi, gender, lokasi tempat tinggal, dan tingkat kemampuan intelektual serta kondisi fisik. Kebijakan ini dilakukan melalui penguatan program-program seperti pendanaan biaya operasional wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dasar sembilan tahun, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, perluasan pendidikan wajar pada jalur nonformal, perluasan akses PAUD, dan lain-lain program.

Dalam konteks implementasi kebijakan perluasan dan pemerataan akses pendidikan di Kabupaten Alor, sejak tahun 1999 – 2003 dan 2004-2009 berbagai program dan kegiatan telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Alor antara lain :

- 1) Pembangunan Unit Sekolah Baru (USB) SMP Negeri sebanyak 15 unit.
- 2) Pembangunan Unit Sekolah Baru (USB) SMA Negeri sebanyak 3 unit.
- 3) Pembangunan Unit Sekolah Baru (USB) SMK Negeri 2 unit.
- 4) Penegerian 1 unit SMP.
- 5) Peningkatan Status SD Filial menjadi SD Negeri 18 Unit.
- 6) Pemberian Beasiswa berprestasi bagi siswa/i berprestasi dari keluarga kurang mampu.
- 7) Pemberian Bantuan Pendidikan Lanjutan bagi Mahasiswa Asal Kabupaten Alor yang kuliah di Fakultas MIPA dan Kedokteran.
- 8) Pembangunan Ruang Kelas Baru di SD, SMP, SMA, dan SMK.
- 9) Dukungan kegiatan Olimpiade Mipa, OOSN SD, SMP, dan SMA.
- 10) Pembangunan Perpustakaan SD, SMP, dan SMA.
- 11) Pengangkatan dan penempatan guru pada SD, SMP, SMA, dan SMK.
- 12) Pengangkatan Kepala Sekolah SD, SMP, SMA, dan SMK.
- 13) Pembangunan Museum Daerah 1000 Moko.
- 14) Pemberian insentif bagi guru Non-PNS dan Kontrak Daerah.
- 15) Pengangkatan Guru Kontrak Daerah, dan sejumlah kegiatan strategis dalam rangka mendukung percepatan penuntasan wajib belajar pendidikan dasar Sembilan tahun serta peningkatan APK

dan APM SD/MI dan SMP/MTs di Kabupaten Alor (LPPD Bupati Alor Tahun 2004-2009).

Upaya perluasan dan pemerataan akses pendidikan melalui berbagai kegiatan strategis dalam rangka peningkatan kemampuan literasi penduduk, pemberantasan buta aksara serta percepatan penuntasan wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun selama tahun 2004 hingga tahun 2008 mengalami kemajuan yang sangat signifikan terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Alor.

Kemampuan literasi penduduk Kabupaten Alor pada tahun 2004-2007 terus meningkat secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.13

Kemampuan Literasi Penduduk Kab. Alor

Berumur 10 Tahun ke Atas Tahun 2004-2007

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
2004	60.386	61.226	121.609	93.67
2005	62.138	57.765	119.903	89.47
2006	64.694	63.574	128.268	92.17
2007	-	-	-	95.90

Sumber Data : Bagian Administrasi Tata Pemerintahan Setda Alor 2009

Data di atas menunjukkan bahwa kemampuan literasi penduduk Kabupaten Alor sangat fluktuatif. Pada tahun 2004-2005 kemampuan literasi penduduk Kabupaten Alor menunjukkan indikasi negative dari 93,67 % berkurang menjadi 89,47 %. Namun, pada tahun 2006-2007 kemampuan literasi penduduk Kabupaten Alor kembali menunjukkan peningkatan dari 92,17 % meningkat menjadi 95,90 %.

Selanjutnya, berkaitan dengan upaya penanggulangan buta huruf di Kabupaten Alor nampaknya mengalami peningkatan yang cukup positif. Artinya, terjadi penurunan angka masyarakat yang buta huruf dari tahun ke tahun. Hal ini telah merupakan salah satu faktor pemicu peningkatan mutu kehidupan masyarakat pada umumnya dan secara khusus mutu pendidikan masyarakat Kabupaten Alor.

Adapun gambaran detail kondisi penduduk Kabupaten Alor yang buta huruf dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel IV. 14

Kondisi Penduduk Berkategori Buta huruf

Di Kabupaten Alor Tahun 2004-2007

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
2004	2.542	5.684	8.226	6,34
2005	3.737	6.964	10.701	7,98
2006	1.254	1.154	5.410	3,87
2007	-	-	-	5,07

Sumber Data : Bagian Administrasi Tata Pemerintahan Setda Alor 2009

Data lain dari kebijakan perluasan dan pemerataan akses pendidikan menunjukkan bahwa pertumbuhan pembangunan infrastruktur pendidikan di Kabupaten Alor sejak digulirkan Strategi Kebijakan Pembangunan Daerah Kabupaten Alor “Gerakan Kembali Ke Desa Pertanian dan Kelautan” untuk tahun 2004-2009 terus mengalami peningkatan yang signifikan dari aspek perluasan dan pemerataan akses pendidikan. Kondisi ini nampak dari keadaan jumlah satuan pendidikan per-jenjang pendidikan tahun 2008 seperti berikut ini.

Tabel IV.15

Jumlah Satuan Pendidikan Per-Jenjang Pendidikan di Kabupaten Alor
hingga keadaan tahun 2008

NO.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1.	PAUD	56	Swasta
2.	TK/RA	54	Negeri + Swasta
3.	SD/MI	236	Negeri + Swasta
4.	SMP/MTs	43	Negeri + Swasta
5.	SMA/MA	12	Negeri + Swasta
6.	SMK	4	Negeri

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Tabel IV.16

Satuan Pendidikan Per-Jenjang Pendidikan Negeri di Kabupaten Alor
yang dibangun tahun 2005-2009

NO.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1.	TK	4	Negeri/Pembina
3.	SD	18	Negeri/Peningkatan Status
4.	SMP	21	Negeri/USB & Satap
5.	SMA	4	Negeri/USB & Penegrian
6.	SMK	2	Negeri/USB & Penegrian

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Kebijakan Peningkatan Mutu, Relevansi, dan Daya Saing Keluaran Pendidikan, diarahkan pada pencapaian mutu pendidikan yang semakin meningkat dengan memprioritaskan pada pemenuhan standar kualifikasi, kompetensi guru, dan keluaran (out put) hasil pendidikan. Kebijakan Nasional ini telah direduksi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Alor melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMJD) Kabupaten Alor Tahun 2005-2009 di bidang pendidikan melalui “Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidikan”.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan kualitas/mutu tenaga pendidik dan kependidikan sebagai faktor input peningkatan mutu pendidikan selama tahun 1999 – 2003 dan dilanjutkan pada tahun 2004-2009 belum maksimal dan atau tidak cukup mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Alor untuk 10 (sepuluh) tahun terakhir ini.

Program peningkatan kualitas/mutu tenaga pendidik melalui kegiatan antara lain :

- 1) Pelatihan bagi pendidik untuk memenuhi standar kompetensi.
- 2) Pendidikan lanjutan bagi pendidik untuk memenuhi standar kualifikasi.
- 3) Pengembangan mutu dan kualitas program pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana

yang dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Alor 2005-2009, ternyata belum dapat dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Kondisi ini dapat dilihat dari data pada tabel berikut ini tentang jumlah pendidik yang telah mengikuti pendidikan lanjutan S1 selama tahun 2004-2009 pada lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Tabel IV 17
Jumlah Pendidik Per-Jenjang Pendidikan Yang Telah Mengikuti Pendidikan S1 Tahun 2004-2009

NO.	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH GURU	TAMAT PEND. S1	TAMAT PEND. S2	SUMBER DANA PEND.
1.	TK/RA	94	-	-	
2.	SD/MI	1475	37	-	Pribadi
3.	SMP/MTs	446	26	-	Pribadi
4.	SMA/MA	176	12	2	Pribadi
5.	SMK	84	4	1	Pribadi
	JUMLAH	2275	79	3	

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Data hasil penelitian diatas, bila dikaitkan dengan hasil wawancara penulis dengan para inroman dalam penelitian ini, nampaknya sangat sejalan.

Diakui oleh pengambil keputusan atau kebijakan daerah bahwa memang kebijakan peningkatan kualitas SDM di bidang pendidikan juga telah diletakan oleh Pemerintah Daerah tetapi dalam implementasinya mengalami hambatan.

Hal ini juga dikemukakan oleh Bupati Alor dalam wawancara dengan penulis sebagaimana berikut ini:

“Bila dicermati dengan seksama tentang kebijakan peningkatan kualitas SDM yang diletakkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Alor telah memberi ruang yang signifikan dari aspek program dan kegiatan bagi upaya peningkatan kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik (guru), namun belum secara utuh kegiatan ini dilaksanakan di tingkat Kabupaten Alor selama lima tahun terakhir ini (Wawancara, 6 Maret 2009).”

Untuk mendukung formula kebijakan dan pernyataan di atas, maka berikut ini digambarkan kondisi standar kualifikasi tenaga pendidik (guru) di Kabupaten Alor tahun 1998/2004 dan setelah tahun 2008 yang menggambarkan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor selama 10 tahun terakhir ini belum dapat menjawab tuntutan regulasi di bidang pendidikan dan kebutuhan para pendidik itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu indikator kemajuan daerah dan peningkatan derajat kehidupan masyarakat di Kabupaten Alor sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini.

Tabel IV.18
Keadaan Standar Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik
Tahun 2002/2003

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru	Kualifikasi S1	Kualifikasi S2	Tidak Layak	Ket.
1.	TK/RA	94	-	-	94	PNS
2.	SD/MI	1475	2	-	1473	PNS
3.	SMP/MTs	346	38	-	308	PNS
4.	SMA/MA	176	34	-	142	PNS
5.	SMK	84	8	-	76	PNS

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Tabel IV.19
Keadaan Standar Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik
Periode 2008

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru	Kualifikasi S1	Kualifikasi S2	Tidak Layak	Ket.
1.	TK/RA	94	-	-	94	PNS
2.	SD/MI	1675	37	-	1638	PNS
3.	SMP/MTs	546	126	-	420	PNS
4.	SMA/MA	276	112	3	164	PNS
5.	SMK	94	64	1	30	PNS

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten. Alor 2009

Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik di Kabupaten Alor

Tidak Layak karena dari Standar Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik dibawah Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan Peraturan Pemerintah Nomor

74 Tahun 2008 tentang Guru. Dijelaskan oleh Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah dimaksud bahwa pendidik pada PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK sederajat memiliki Kualifikasi Akademik Pendidikan Minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) (Pasal 29 Ayat 1,2,3,4,5, dan ayat 6 PP Nomor 19 Tahun 2005).

Upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dalam rentang waktu 10 (sepuluh) tahun terakhir dari aspek kebijakan belum sejalan dengan arah kebijakan pembangunan daerah yakni peningkatan kualitas SDM, karena dalam tataran implementasi kebijakannya, program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan belum dilaksanakan kegiatan-kegiatannya. Hal ini dapat dilihat juga dari studi dokumen penulis terhadap kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik dalam Dokumen Publik berupa Dokumen Perencanaan yaitu Anggaran (DPA) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pendidikan Kabupaten Alor untuk tahun 2003 s/d 2008. Melalui dokumen DPA dan RKA Dinas Pendidikan Kabupaten Alor akan tergambar kegiatan dan pengalokasian anggaran untuk membiayai kegiatan dalam rangka

peningkatan standar kualifikasi dan standar kompetensi tenaga pendidik.

Hal ini diperkuat dari pernyataan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Alor berikut ini :

Memang dalam DPA dan RKA-SKPD Dinas Pendidikan Kabupaten Alor selama ini tidak termuat kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan standar kompetensi guru dan standar kualifikasi guru. Hal ini bukannya kami tidak mengusulkan tetapi nampaknya belum ada kesamaan persepsi antara kami dengan Tim Eksekutif Anggaran Pemerintah Kabupaten Alor (Wawancara, tanggal 6 Maret 2009).

Untuk mendukung data sekunder ini, penulis juga mengumpulkan data sekunder melalui rekaman jawaban atas wawancara terstruktur antara penulis dengan Bupati Alor, Anggota DPRD, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, Kasubag Perencanaan, Kepala Sekolah, dan Guru. Para informan telah membenarkan bahwa kegiatan seperti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknik (Bimtek), dan Pendidikan Lanjutan bagi tenaga pendidik dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik belum dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Alor dengan menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada DPA-SKPD (Dokumen Perencanaan Anggaran-Satuan Kerja Perangkat Daerah) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Alor dalam rentang waktu 2004-2009.

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Alor mendeskripsikan upaya peningkatan kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik sebagai berikut :

“Memang, dari aspek kebijakan daerah, pemerintah daerah telah merumuskan kebijakan peningkatan kualitas SDM termasuk di dalamnya SDM Tenaga Pendidik (Guru), tetapi ternyata dari aspek implementasinya kami (Dinas) belum dapat memprogramkan dan melaksanakannya. Kami merasa, fokus perluasan dan pemerataan akses untuk menjawab penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun dengan target waktu 2008 telah menjadi pemicu Dinas Pendidikan tidak memberi perhatian lebih pada upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru” (Wawancara, 6 Maret 2009).

Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sebagai lini sektor yang memiliki tugas pokok dan fungsi antara membantu Bupati Alor dalam rangka melaksanakan program dan kegiatan di bidang pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Alor belum dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan di seputar peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Pernyataan Kepala Dinas Pendidikan di atas, telah membenarkan pernyataan Bupati Alor (wawancara, 25 Februari 2009) yang menyatakan bahwa :

“Salah satu upaya pokok Gerakan Kembali Ke Desa Pertanian dan Kelautan yang telah digulirkan hampir 10 tahun terakhir ini adalah peningkatan kualitas SDM. Kualitas SDM yang dimaksud termasuk PNS atau Aparatur Daerah di dalamnya guru.

Pemerintah Daerah selama 10 tahun terakhir telah membantu sejumlah guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti S1 dan S2 (untuk S2 sebanyak 3 orang) sedangkan untuk S1 diberikan bantuan akhir studi yakni mereka hendak mengikuti wisuda, maka pemerintah daerah memberi bantuan dana. Mestinya dinas sejak awal harus memprogramkan kegiatan dukungan pendidikan lanjutan guru dan kegiatan pelatihan/diklat guru, namun setiap tahun ternyata tidak dilaksanakan.”

Sejalan dengan pernyataan Bupati Alor di atas, Anggota Komisi C DPRD Alor dalam wawancara tanggal 2 Maret 2009, mengatakan bahwa :

“Kami sangat menyesal karena Dinas Pendidikan selama ini tidak memprogramkan kegiatan peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru, padahal anggarannya selalu disiapkan oleh Pemerintah dan DPRD. Dinas koq selalu buat kegiatan bangun gedung, pengadaan mobil, dan pengadaan buku. Saya hampir tidak pernah membaca ada usulan Dinas tentang Diklat Guru. Entah kenapa, saya juga tidak tahu. Mungkin dinas punya pertimbangan tersendiri. Padahal, kebijakan sangat jelas.”

Pernyataan yang hampir sama dengan Anggota Komisi C DPRD Alor disampaikan juga oleh Anggota Komisi C lainnya, yaitu :

“DPRD Alor khususnya Komisi C yang setiap tahun melakukan rapat pembahasan anggaran murni maupun perubahan dengan Kepala Dinas atau Staf Perencana/Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, benar DPRD tidak disodorkan kegiatan dan anggaran tentang studi lanjutan dan atau kegiatan-kegiatan diklat guru. Yang ada biasanya penambahan ruang kelas, dana pendamping kegiatan pusat dan provinsi, pengadaan mobil dan dana pendamping DAK. Seharusnya Dinas Pendidikan bisa menangkap arah kebijakan nasional dan daerah di bidang pendidikan sehingga dapat dimasukkan dalam usulan kegiatan dan anggaran yang dibiayai dari APBD.”

Pernyataan-pernyataan para pembuat kebijakan di atas, kemudian bila disandingkan dengan pernyataan Kepala Sekolah Kepala SMA N 1 Kalabahi mengatakan bahwa :

“Kami dan Guru-guru tidak pernah diperhatikan kualifikasi dan kompetensinya. Yang ada kalau ada yang minta bantuan, Bupati pasti kasih. Guru yang sekolah juga biaya sendiri dan yang ikut kegiatan diklat/pelatihan di luar Alor jalan dengan uang saku sendiri atau bantuan sedikit dari sekolah. Diklat/Pelatihan yang ada yaitu yang dibuat oleh Dinas Provinsi, LPMP, NGO (DBEP), atau Lembaga Swasta (Wawancara, 15 Maret 2009).”

Pendapat yang sama disampaikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Kalabahi, yaitu :

“Selama ini guru-guru kami mengikuti Diklat atau Bimtek di tingkat provinsi bahkan ada yang tingkat nasional. Mereka diundang oleh LPMP, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan NTT atau Departemen Pendidikan Nasional. Kalau kegiatan yang sama di Alor sepertinya saya tidak pernah tahu kecuali yang dibuat oleh DBEP atau WVI.” (Wawancara, 16 Maret 2009).

Sementara itu, Kepala SMK Negeri 1 Kalabahi dalam wawancara tanggal 16 Maret 2009 mengatakan bahwa :

“Kami sekolah-sekolah Kejuruan di Kabupaten Alor hampir tidak tersentuh perhatian oleh Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan baik dari aspek pembangunan fisik maupun pengembangan kompetensi guru. Guru-guru kami biasanya mengikuti kegiatan di tingkat provinsi dan nasional dibiayai oleh DIPA Pusat dan Provinsi. Untuk mendukung keikutsertaan guru-guru kami, biasanya sekolah memberi bantuan sebatas untuk transport lokal dan uang saku yang kisaran Rp 250.000,00 s/d 750.000,00.

Bila dilihat angka perhatian sekolah sangat kecil dan jauh dari standar normal yang harus diterima oleh seorang guru yang mewakili sekolah dan daerah di tingkat provinsi dan nasional.”

Senada dengan Kepala SMK Negeri 1 di atas, Kepala SD Inpres Woulatang dalam wawancara dengan peneliti tanggal 18 Maret 2009 mengatakan bahwa :

“Saya begitu senang kalau ada teman-teman guru yang mengikuti kegiatan di Kupang atau bahkan ada yang pernah sampai di Jawa. Yang saya sedih alalah mereka jalan tanpa ada perhatian dari Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan berupa uang saku atau transport lokal di Kalabahi dan di Kupang atau Jawa. Rata-rata guru yang pulang ikut kegiatan di luar Alor selalu mengeluh karena mereka harus mencari uang pengganti utang mereka kepada orang yang telah membantu mereka. Mestinya Pemerintah Daerah dan Dinas harus bisa programkan dana untuk mendukung kegiatan guru di luar daerah. Saya heran kalau para PNS di Kantor yang keluar daerah pakai SPPD dan dapat uang lebih dari 2 s/d 5 juta. Ini yang kami selalu minta untuk diperhatikan apabila ada tatap muka dengan Kepala Dinas atau Bupati Alor.”

Pendapat senada disampaikan oleh seorang guru SD GMT 01 Karabahi dalam wawancara tanggal 23 Maret 2009, yaitu :

“Saya pernah mengikuti kegiatan Diklat Guru IPA yang pelaksana kegiatan adalah DBEP Alor dan juga kegiatan Diklat yang sama di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang. Kegiatan dimaksud tidak saja menjadi kebutuhan pengembangan kompetensi saya sebagai guru tetapi ada nilai yang sangat besar terhadap kinerja guru dalam persiapan anak menghadapi Ujian Akhir Nasional di Tingkat SD. Kita dilatih bagaimana menyusun kisi-kisi dan membuat soal yang baik sesuai arah kurikulum. Mungkin baik Dinas Pendidikan Kabupaten Alor perlu membuat program dan kegiatan seperti ini karena telah menjadi kebutuhan guru dan pendidikan di Kabupaten Alor.”

Nampaknya, kondisi yang dialami oleh Para Kepala Sekolah SD, SMP, SMA, dan SMK sedikit lebih baik apabila dibandingkan dengan Kepala dan Guru-Guru RA/TK di Kabupaten Alor. Dalam arti bahwa pada jenjang pendidikan SD sampai SMA/SMK ada kegiatan-kegiatan di tingkat provinsi dan nasional yang melibatkan guru atau kepala sekolah dalam rangka peningkatan kompetensi. Kepala RA/TK maupun guru-gurunya selama ini tidak pernah dilibatkan dalam kegiatan peningkatan kompetensi guru baik di tingkat kabupaten, provinsi, maupun di tingkat nasional.

Hal ini dikemukakan oleh Kepala TK Pembina Kalabahi yang adalah Ketua IGTK Kabupaten Alor dalam wawancara dengan penulis tanggal 26 Maret 2009. Menurut Kepala TK Pembina Kalabahi :

“Pemerintah Daerah, DPRD, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor mungkin lupa kami. Saya sudah 12 tahun jadi Kepala TK Pembina Kalabahi dan 6 Tahun Ketua IGTK, tidak pernah ada satupun kegiatan pelatihan atau diklat bagi guru-guru RA/TK. Yang pernah ada yang dibuat oleh Bagian Bina Sosial Setda Alor tahun 2006. Itu hanya 1 kali yaitu kegiatan pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran bagu guru TK/RA Non-PNS dan Kontrak Daerah. Kalau guru-guru RA/TK tidak diperhatikan kualitasnya maka jangan heran kalau out put RA/TK di Alor selalu mengecewakan ketika melanjutkan pendidikan ke jenjang SD/MI baik di Kalabahi dan di luar Alor. Apa salahnya kami dan guru-guru juga mengikuti kegiatan pelatihan atau yang namanya diklat yang dibuat secara resmi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. Jangan Dinas hanya setiap tahun buat kegiatan pembangunan fisik dan pengadaan mobil.

Pembangunan fisik memang baik tetapi lebih baik guru-guru punya kualifikasi dan kompetensi diperhatikan melalui kegiatan diklat atau pelatihan.”

Dengan peletakan kebijakan Peningkatan Kualitas SDM selama tahun 2004-2009, Pemerintah Kabupaten Alor setiap tahun telah membuka formasi penerimaan CPNSD Guru untuk mengisi kebutuhan guru pada semua jenjang pendidikan walau belum mencukupi angka ideal rasio perbandingan guru-siswa yakni 1 : 15 untuk TK/RA dan SD/MI serta 1 : 20 untuk SMP/MTs sampai SMA/SMK. Selengkapnya data keadaan guru di Kabupaten Alor hingga tahun 2008 seperti tergambar pada tabel berikut ini.

Tabel IV.20

Keadaan Guru (PNS) Per Jenjang Pendidikan di Kabupaten Alor

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Jumlah Siswa	Jumlah Guru
1.	Paud	58	1.356	-
2.	TK/RA	54	3.257	94
3.	SD/MI	236	38.376	1675
4.	SMP/MTs	44	12.152	546
5.	SMA/MA	12	5.352	276
6.	SMK	4	1.376	94

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. Alor 2009

Perkembangan pendidikan di Kabupaten Alor juga ditandai dengan terus bertambahnya tenaga pendidik (guru) pada semua jenjang pendidikan, walau harus diakui bahwa terdapat beberapa permasalahan pendidikan di Kabupaten Alor hingga tahun 2008,

misalnya kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik serta sebaran tenaga pendidik yang belum merata. Kondisi ini dapat dilihat juga dari keadaan tenaga pendidik (guru) menurut status kepegawaian hingga tahun 2008 sebagaimana tersebut dalam tabel dibawah ini.

Tabel IV.21

Keadaan Guru Menurut Status Kepegawaian di Kabupaten Alor Tahun 2008

No.	Status Kepegawaian Guru	Jumlah	Keterangan
1.	PNS	2.685	
2.	Kontrak	301	Pusat,Prov, dan Kab.
3.	Komite/Insentif	709	Pusat dan Sekolah

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. Alor 2009

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005, dan Peraturan Pemerintah tentang Guru Nomor 74 Tahun 2008 dengan jelas mendeskripsikan tentang standar kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik (guru) yaitu Kualifikasi Tenaga Pendidik (Guru) TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK serendah-rendahnya S1 dan atau D-IV. Bahkan, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dengan tegas memberi batasan waktu kepada Guru Dalam Jabatan (PNS dan Guru Tetap Yayasan) paling lambat tahun 2014 harus memiliki kualifikasi pendidikan S1 atau D-IV.

Berbagai regulasi ikutan dan kebijakan untuk proses peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Sementara data lain yang berhasil dikumpulkan penulis dari hasil studi pustaka dan wawancara dengan para guru menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi yang pernah diikuti dan yang difasilitasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) dan DBEP Perwakilan Kabupaten Alor telah dapat sedikit menolong aspek kompetensi guru-guru, kepala sekolah, bahkan pengawas sekolah di Kabupaten Alor.

Adapun kegiatan peningkatan kompetensi guru yang difasilitasi pelaksanaannya oleh LPMP Provinsi NTT meliputi :

1. Workshop Guru MIPA SD/SMP dan SMA.
2. Workshop Guru Bahasa Inggris SMP dan SMA.
3. Workshop Guru Matematika SD/SMP dan SMK.
4. Diklat KTSP Guru SD/SMP/SMA dan SMK.
5. Bimtek (Bimbingan Teknik) Penyusunan Soal UN-UASBN.

Sementara itu, kegiatan peningkatan kompetensi guru yang difasilitasi pelaksanaannya oleh DBEP Perwakilan Kabupaten Alor sebagaimana dalam tabel pada halaman berikut ini.

Tabel IV.22

Kegiatan Peningkatan Kompetensi Guru oleh DBEP Tahun 2007/2008

No	Nama Kegiatan	Peserta	Jumlah Dana (Rp)	Ket.
1.	Workshop penyusunan laporan triwulan dan tahunan	98 guru	67.807.350,00	Prog/Keg. ini diikuti oleh guru-guru, dan kepala sekolah dari 153 sekolah penerima program DBEP di Kabupaten Alor meliputi SD/MI 130 dan SMP/MTs 23.
2.	Pelatihan operator computer	94 guru	154.595.700,00	
3.	Pelatihan MGMP MIPA	70 guru	135.365.000,00	
4.	Pelatihan Pengelolaan kelas, metode pembelajaran, dan KTSP bagi guru kontrak/insentif	208 guru	370.360.000,00	
5.	Diklat Kepemimpinan bagi Kepala Sekolah dan Pengawas	237 guru	292.859.750,00	
6.	KKG Tingkat Kabupaten Alor	190 guru	228.086.000,00	
7.	Pelatihan CTL, Pengelolaan kelas dan media pembelajaran	115 guru	315.908.100,00	
8.	Pelatihan Pengelolaan Administrasi Sekolah	220 guru	284.571.000,00	
9.	Bedah SKL UN	320 guru	412.345.200,00	
10.	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas	266 guru	347.948.500,00	
11.	Pelatihan KTSP	238 Guru	377.948.500,00	

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Alor 2009

Menyikapi kondisi aktual masih rendahnya standar kualifikasi dan kompetensi SDM tenaga pendidik (guru) di Kabupaten Alor hingga tahun 2008 serta dalam rangka turut serta mempercepat laju pembangunan daerah dan peningkatan derajat kehidupan masyarakat Kabupaten Alor maka sudah sepantasnya Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Alor mengkaji ulang langkah-langkah strategis upaya peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik. Konsep tentang kualitas SDM tenaga pendidik yang dicirikan dengan terpenuhinya standar kualifikasi dan kompetensi, mestinya diwujudkan dalam bahasa program dan kegiatan nyata dan atau tidak hanya sebatas *lips service* dalam pembangunan daerah.

Arah Kebijakan Pembangunan Nasional di bidang pendidikan khususnya prioritas peningkatan mutu, daya saing, dan keluaran pendidikan yang telah ditangkap oleh pemerintah daerah Kabupaten Alor melalui peletakan kebijakan pembangunan daerah yakni peningkatan kualitas SDM khusus di bidang pendidikan haruslah benar-benar diwujudkan dalam bahasa program dan kegiatan, baik berkaitan dengan peningkatan standar kualifikasi maupun kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Dengan adanya peningkatan standar kualifikasi dan standar kompetensi tenaga pendidik, diharapkan akan berdampak langsung terhadap kinerja

tenaga pendidik dalam mengupayakan peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Alor.

Pada perspektif di atas, peranan strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sangatlah penting. Melalui perumusan strategi kebijakan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik yang realistis dan rasional, maka akan mempercepat pencapaian peningkatan standar kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Artinya bahwa *political will* Pemerintah dan DPRD Kabupaten Alor dalam rangka pembangunan pendidikan haruslah dapat diimplementasikan oleh jajaran pendidikan di Kabupaten Alor bersama masyarakat atau stakeholder pendidikan.

Nampaknya bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dalam merumuskan strategi kebijakan pembangunan pendidikan di Kabupaten Alor tidak didahului dengan upaya pengkajian terhadap berbagai permasalahan pendidikan yang berkembang di kabupaten Alor. Penyusunan renstra dinas, hanya disusun oleh staf pendidikan Kabupaten Alor yang membidangi perencanaan.

Hal ini ditemukan oleh peneliti ketiga melakukan wawancara dengan Kasubag Perencanaan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor tanggal 9 Maret 2009.

Dalam keterangannya dijelaskan bahwa:

“Benar Pak! Renstra Dinas yang ada 2004-2009 tidak didahului dengan sebuah kegiatan pengkajian dengan melibatkan stakeholder yang ada di Kabupaten Alor. Renstra hanya disusun oleh staf perencanaan dinas pendidikan. Mestinya dalam penyusunan Renstra paling tidak melibatkan representasi jajaran pendidikan di Kabupaten Alor seperti Kepala Cabang Dinas/UPT Pendidikan, Pengawas/Penilik, dan Dewan Pendidikan”

Artinya, dalam perumusan kebijakan pendidikan tidak digunakan langkah-langkah strategik seperti identifikasi isu, perumusan agenda, penetapan agenda, serta koordinasi dan sosialisasi dengan melibatkan seluruh *stakeholders* atau pemangku kepentingan pembangunan pendidikan baik pemerhati pendidikan, organisasi profesi pendidikan, dewan pendidikan, komite sekolah, organisasi sosial kemasyarakatan, yayasan swasta pendidikan, lembaga swadaya masyarakat maupun lembaga perguruan tinggi dan praktisi pendidikan di Kabupaten Alor.

Dengan mendasari pada hasil penelitian di atas, maka dapat dirarakan beberapa hal pokok, yaitu :

1. Pemerintah Daerah telah menetapkan sejumlah program kerja dalam rangka pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Alor.
2. Program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) meliputi sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah maupun generasi muda (pelajar dan mahasiswa).

3. Program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah meliputi pendidikan lanjutan, pendidikan struktural, pendidikan teknis fungsional, dan lain-lain.
4. Program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah termasuk juga aparatur daerah di bidang pendidikan seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur pendidikan meliputi diklat dan pelatihan teknis fungsional, bimbingan teknis, workshop, seminar, dan lokakarya pengembangan profesi tenaga pendidik, penguataan/pemberdayaan kelembagaan guru (KKG dan MGMP), dan lainnya.
6. Dinas Pendidikan Kabupaten Alor selama tahun 2004-2009 belum secara konsisten melaksanakan program-program peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik. Hal ini dikarenakan, Dinas Pendidikan masih memfokuskan pada kebijakan perluasan dan pemerataan akses pendidikan.

Dengan pokok-pokok pikiran diatas, penulis sangat yakin bahwa apabila Pemerintah Daerah Kabupaten Alor dalam meletakkan kebijakan pembangunan daerah di bidang pendidikan dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik selama periode kepemimpinan daerah 2009-2014, maka akan secara signifikan turut mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia Kabupaten Alor secara umum dan peningkatan kualitas hasil pendidikan yang akan juga berdampak pada upaya peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat dan percepatan pembangunan daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesadaran kolektif bangsa Indonesia untuk menjadikan pendidikan sebagai salah satu bidang strategis dalam pembangunan bangsa pasca kemerdekaan Indonesia secara konstitusional dirumuskan dengan tegas dalam Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945, yang kemudian dirumuskan lebih operasional dalam berbagai regulasi di bidang pendidikan seperti Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan pendidikan di Indonesia adalah tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik (guru). Pemerintah kemudian berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Selanjutnya, pemerintah kemudian menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Tidak hanya aspek regulasi pendidikan yang berhasil ditetapkan untuk dilaksanakan oleh Pemerintah, aspek kebijakan juga telah diletakkan oleh Pemerintah.

Dalam rangka percepatan pembangunan di bidang pendidikan maka pemerintah telah menetapkan 3 (tiga) pilar kebijakan nasional di Bidang Pendidikan 2005-2009, yaitu : (1) Pemerataan dan Perluasan Akses Pendidikan.

- (2) Peningkatan Mutu, Relevansi, dan Daya Saing Keluaran Pendidikan.
- (3) Tatakelola, Akuntabilitas, dan Pencitraan Publik Pendidikan (Renstra Depdiknas 2005-2009).

Sejalan dengan amanat berbagai regulasi di bidang pendidikan dan kebijakan nasional pembangunan bidang pendidikan, Pemerintah Daerah Kabupaten Alor dalam perumusan Kebijakan Pembangunan Daerah 2004-2009 juga telah menetapkan salah satu upaya pokok pembangunan daerah yaitu “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.”

Dinas Pendidikan Kabupaten Alor sesuai tugas dan fungsinya, memiliki peran strategis dalam merumuskan dan melaksanakan strategi kebijakan pembangunan di bidang pendidikan di Kabupaten Alor tahun 2004-2009. Strategi Kebijakan Pembangunan Bidang Pendidikan yang dirumuskan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor salah satu program kerjanya adalah “peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik.”

Idealnya bahwa kebijakan nasional dan daerah di bidang pendidikan yang telah disusun oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dalam Rencana Strategis Pembangunan Bidang Pendidikan di Kabupaten Alor 2004-2009 harus dapat dilaksanakan, termasuk program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik.

Data analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa program dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik baik yang berkaitan dengan peningkatan standar kualifikasi maupun

standar kompetensi tenaga pendidik belum tersentuh perhatian dan atau tidak dilaksanakan selama kurun waktu 2004-2008. Dinas Pendidikan Kabupaten Alor selama kurun waktu 2004-2008 lebih memfokuskan pada program dan kegiatan “perluasan dan pemerataan akses pendidikan.” Penetapan fokus implementasi program dan kegiatan ini tentunya dalam rangka percepatan Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun, juga terbatasnya sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dalam merumuskan program dan kegiatan di bidang pendidikan yang dibiayai dari APBD Kabupaten Alor.

Evaluasi kebijakan dalam sebuah organisasi modern adalah mutlak dilakukan dalam rangka mengukur efektifitas implementasi sebuah kebijakan dan kinerja aparatur pelaksana kebijakan baik bulanan, tahunan maupun lima tahunan. Melalui evaluasi juga akan diketahui berbagai hambatan yang dialami dalam implementasi sebuah kebijakan termasuk evaluasi kebijakan peningkatan kualitas sumber daya tenaga pendidik di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek formulasi kebijakan daerah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik telah sesuai dengan tuntutan regulasi, kebijakan nasional dan kebutuhan daerah. Artinya, bahwa permasalahan daerah berupa rendahnya kualitas SDM Aparatur Daerah dan Generasi Muda Kabupaten Alor telah berhasil diakomodasi oleh Pamerintah Daerah dalam bentuk adanya formulasi

kebijakan daerah yang secara formal tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2004 dan Peraturan Bupati Alor Nomor 53 Tahun 2005.

Namun, dalam tataran implementasi kebijakan peningkatan kualitas SDM termasuk kualitas tenaga pendidik di Kabupaten Alor, ternyata masih jauh dari harapan. Hal ini disebabkan oleh beberapa pertimbangan, yaitu :

1. Orientasi Pejabat dan Pelaksana pembuat program dan kegiatan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Alor yang belum menjadikan upaya peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik sebagai program dan kegiatan prioritas dalam pembangunan pendidikan di Kabupaten Alor. Para pejabat dan penyusun program dan kegiatan pendidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Alor masih berorientasi pada program kebijakan perluasan dan pemerataan akses pendidikan.
2. Tindakan-tindakan pemerintah dalam rangka pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah telah dilakukan oleh pemerintah daerah berupa penyusunan dan penetapan produk hukum daerah seperti Peraturan Daerah (Perda) Nomor 12 Tahun 2004, Peraturan Bupati Alor Nomor 53 Tahun 2007 dan Penetapan Rencana Strategi Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor Tahun 2004-2009.
3. Nilai-nilai masyarakat telah ditangkap dan atau menjadi inspirasi bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur daerah termasuk aparatur daerah di bidang pendidikan.

Nilai-nilai masyarakat Kabupaten Alor misalnya adanya keinginan yang kuat untuk perbaikan kualitas sumber daya manusia aparatur daerah, perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia generasi muda (pelajar dan mahasiswa) Alor serta adanya harapan terjadinya percepatan pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan rakyat.

4. Program-program pembangunan daerah yang berkaitan dengan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dirumuskan secara baik oleh pemerintah daerah termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

Namun, nampaknya Dinas Pendidikan Kabupaten Alor belum secara konsisten melaksanakan program-program kerja dimaksud.

B. Saran

Mencermati hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain :

1. Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM di Kabupaten Alor perlu terus ditingkatkan dan secara khusus Dinas Pendidikan Kabupaten Alor segera melaksanakannya sehingga tidak saja terpenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi tenaga pendidik tetapi upaya percepatan peningkatan kualitas pembangunan pendidikan di Kabupaten Alor akan tercapai. Peningkatan standar kualifikasi tenaga pendidik yakni Sarjana (S1) atau Diploma IV, sedangkan peningkatan kompetensi tenaga pendidik yakni perlu dilaksanakannya diklat fungsional tenaga pendidik.

2. Peningkatan kualitas SDM Tenaga Pendidik melalui peningkatan standar kualifikasi guru dari SLTA, D-I, D-II, dan D-III ke jenjang Sarjana Pendidikan (S1) dan Magister Pendidikan (S-2) serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui kegiatan Diklat Fungsional Tenaga Pendidik perlu menjadi fokus program dan kegiatan di tahun 2009 ke atas.
3. Penyusunan Rencana Strategi Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor Tahun 2009-2014 harus memperhatikan Arah Kebijakan Nasional di Bidang Pendidikan 2010-2014, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Nusa Tenggara Timur 2025, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Alor (TRI KRIDA) Tahun 2009-2014.
4. Proses penyusunan kebijakan peningkatan kualitas SDM Tenaga Pendidik perlu didasari pada pentahapan perumusan suatu kebijakan publik sehingga hasilnya akan sejalan dengan harapan masyarakat, regulasi di bidang pendidikan serta komitmen pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Kusniadi. (2006). *Jurnal Ilmiah "Visi"*. Jakarta: Widyapraja.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. (2005). *Rencana Strategis Pembangunan Daerah Kabupaten Alor Tahun 2004-2009*. Kalabahi.
- Bupati Alor. (2008). *Permasalahan Pendidikan di Kabupaten Alor*. Kupang.
- BPS, Alor. (2003). *Alor Dalam Angka*. Alor.
- BPS, Alor. (2008). *Alor Dalam Angka*. Alor.
- Blegur, Anderias. (2006). *Analisis Kebijakan Peningkatan SDM Aparatur Pemerintah Kabupaten Alor Tesis*. Kupang.
- D, Sudjana. (2006). *Jurnal Ilmiah "Visi"*. Jakarta: Widyapraja.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi.
- (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidik*. Jakarta.
- (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru*. Jakarta.
- (2006). *Rencana Strategi Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005-2009*. Jakarta.
- (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jakarta.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. (2004). *Rencana Strategis Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Alor 2004-2008*. Kalabahi.
- Dunn, William N. (2000). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko T., Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Iswanto, Yun. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kismartini, dkk. (2006). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Moeleong, Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya.
- Nonoago, Nikolaus. (2003). *Analisis Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Melalui Pendidikan dan Pelatihan Satu Pintu Dalam Mewujudkan Kapabilitas Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Nusa Tenggara Timur*. Kupang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. (2000). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SKPN.
- Solichin Abdul Wahab. (2002). *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Edisi Kedua, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1992). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh, dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SKPN.
- Sutopo, H.B. (2002). *Penelitian Kualitatif*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sutrisno, R. (2003). *Jurnal Ilmiah "Visi"*. Jakarta: Widyapraja No. 01 Vol, 29 2003.
- Syafaruddin. (2008). *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tita Rosita, et-al—Cet.1. (2007). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister*. Jakarta: Universitas Terbuka.

PANDUAN WAWANCARA

IDENTITAS INFORMAN :

Nama :

Pekerjaan :

Jabatan :

Alamat :

PERTANYAAN :

A. Kebijakan Pembangunan Daerah Dalam Rangka Peningkatan Kualitas

SDM

(Pembuat kebijakan/pejabat eksekutif dan DPRD Alor)

1. Apakah kebijakan peningkatan kualitas SDM yang sudah hampir 5 tahun pelaksanaannya telah berjalan sesuai harapan pemerintah dan masyarakat ?

Jawaban :

Kalau sudah, apa komentarnya

!.....

.....

.....

Kalau belum, apa penyebabnya?

.....

.....

.....

2. Ruang lingkup peningkatan kualitas SDM meliputi bidang apa saja?

.....
.....

3. Apakah peningkatan kualitas SDM khususnya aparatur daerah termasuk aparatur daerah dalam jabatan fungsional ?

.....
.....

4. Sejauh ini, adakah kebijakan peningkatan kualitas SDM aparatur daerah di bidang pendidikan ?

Kalau ada, dalam bentuk apa

.....
.....
.....

5. Bentuk peningkatan kualitas SDM aparatur daerah seperti apa saja yang diinginkan oleh pemerintah daerah ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. Apakah ada produk hukum daerah yang mengayomi peletakan Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

B. Kebijakan pemerintah dalam peningkatan sumber daya pendidik di Kabupaten Alor. (pengambil keputusan di bidang pendidikan)

1. Apakah kebijakan pemerintah di bidang pendidikan selama ini sudah berjalan sebagaimana mestinya?

.....
.....

2. Apa saja jenis program dan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya tenaga pendidik yang pernah dilaksanakan di Kabupaten Alor?

Program

.....

.....

Kegiatan:

.....

.....

.....
3. Bagaimana kualitas/mutu kegiatan peningkatan kualitas sumber daya pendidik di Kabupaten Alor ?

.....
.....

4. Berapa banyak program dan kegiatan peningkatan mutu sumber daya pendidik setiap tahun ?

Program

.....

Kegiatan

.....

5. Apakah program peningkatan kualitas sumber daya pendidik di Kabupaten Alor telah secara signifikan mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan ?

.....
.....
.....
.....

C. Penyusun Program dan Kegiatan Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik di tingkat Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

1. Apakah pimpinan memberikan dukungan dalam program program peningkatan kualitas sumber daya pendidik di Kabupaten Alor ?

.....
.....

2. Bagaimana pendelegasian wewenang yang ada dalam organisasi/dinas ?

.....
.....

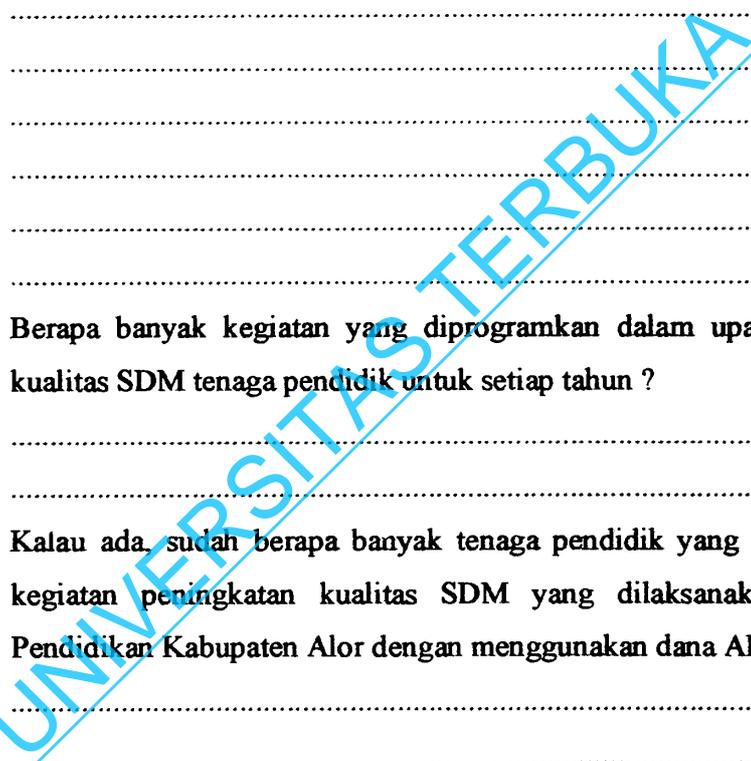
.....
.....
3. Apakah ada program dan kegiatan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik ?

.....
.....
4. Apa bentuk kegiatan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik ?

.....
.....
5. Berapa banyak kegiatan yang diprogramkan dalam upaya peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik untuk setiap tahun ?

.....
.....
6. Kalau ada, sudah berapa banyak tenaga pendidik yang telah mengikuti kegiatan peningkatan kualitas SDM yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dengan menggunakan dana APBD II Alor ?

.....
.....
7. Narasumber/fasilitator dalam kegiatan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik biasanya dari unsur mana saja ?



8. Kalau tidak ada, apakah ada pihak lain (pemerintah pusat/provinsi dan swasta) yang telah bekerja sama dengan dinas dalam rangka peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik ? Sebutkan pihak dimaksud !

.....
.....

9. Bentuk-bentuk kegiatannya seperti apa ?

.....
.....
.....

10. Apakah ada pengaruh kegiatan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik terhadap pelaksanaan tugas dalam rangka peningkatan mutu pendidikan ?

.....
.....

11. Apa respon tenaga pendidik dalam mengikuti kegiatan peningkatan kualitas tenaga pendidik ?

.....
.....

12. Adakah data tentang hasil kegiatan peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik baik yang berkaitan dengan peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi ?

.....
.....

13. Setiap tahun berapa orang tenaga pendidik yang telah mengikuti kegiatan peningkatan kualifikasi akademik (S1 dan S2) dari program dinas/kabupaten ?

.....
.....

14. Setiap tahun berapa orang tenaga pendidik yang telah mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi yang dibiayai dari APBD II Alor ?

.....

D. Tenaga Pendidik SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK di Kabupaten Alor

1. Apa yang anda ketahui dari Strategi Kebijakan Pembangunan Daerah “Gerakan Kembali Ke Desa Pertanian dan Kelautan (BERBADESTAN) ?”

.....

2. Apakah dalam Kebijakan Pembangunan Daerah “GERBADESTAN” ada upaya pokok peningkatan kualitas SDM ?

.....

3. Adakah program atau kegiatan peningkatan mutu tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Alor?

.....

4. Apa saja program/kegiatan peningkatan mutu/kualitas tenaga pendidik ?

.....

5. Pernahkah Anda mengikuti kegiatan pelatihan/diklat peningkatan mutu/kualitas tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Alor dengan sumber dana dari APBD II Kabupaten Alor ?

Kalau pernah..... berapa kali selama satu tahun.....kali.

6. Menurut Anda, Program/kegiatan peningkatan mutu/kualitas tenaga pendidik seperti apa saja yang perlu dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Alor ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wawancara dilakukan terhadap :

1. Pegawai Dinas Pendidikan dan instansi terkait dengan peningkatan sumber daya pendidik (Aparat pelaksana) 20 orang.
2. Anggota DPRD Alor 5 orang.
3. Pejabat Eksekutif 5 orang.

Catatan : Jawaban singkat dan jelas serta jika perlu disertai dengan data-data pendukung jawaban misalnya jenis pendidikan dan pelatihan yang pernah dilakukan/diikuti.

Hati dan pikiran anda adalah sebagian kesuksesan penulis !