

Perencanaan dan Monitoring untuk Perubahan Perilaku: Pengalaman Gerakan Indonesia Mengajar dalam Menggunakan Outcome Mapping

Tim Divisi Sustainability Engagement dan Nia Kurnianingtyas¹

A. Pendahuluan

Gerakan Indonesia Mengajar (GIM) adalah sebuah inisiatif sosial pendidikan yang dimulai di akhir tahun 2009. Gerakan ini memiliki ide besar untuk menggabungkan dua pembelajaran tentang pengembangan kepemimpinan anak muda melalui pertukaran dan pentingnya keterlibatan semua elemen masyarakat dalam memperbaiki pendidikan di Indonesia, termasuk di dalamnya generasi muda calon pemimpin masa depan bangsa Indonesia. Kedua ide tersebut kemudian dikembangkan menjadi sebuah pendekatan dasar yaitu mengirimkan anak-anak lulusan terbaik perguruan tinggi sebagai guru (disebut Pengajar Muda) di daerah selama 1 tahun untuk mengisi kekurangan guru berkualitas.

Sejak awal tahun 2010 persiapan dilakukan tentang bagaimana menyiapkan pelaksanaan ide tersebut, termasuk apa yang akan dilakukan Pengajar Muda (PM) di daerah, apa yang harus dicapai dan persiapan pengelolaannya mulai dari rekrutmen dan pelatihan, termasuk yang paling mendasar yaitu visi dan misi GIM. Persiapan saat itu banyak didasari atas refleksi pengalaman bekerja di beberapa *NGOs* dan proyek-proyek pembangunan dari donor internasional. Beberapa di antaranya adalah:

- a. perlunya mencapai hasil yang lebih kompleks dari sekedar target cepat berupa *output*, yaitu di tingkat perubahan perilaku (*outcome*)
- b. menyadari bahwa yang akan dilakukan cukup kompleks di antaranya karena kesadaran mencapai *outcome* tidaklah mudah dan keberagaman tiap daerah yang juga disadari, karenanya IM mencari pendekatan yang tepat untuk mengakomodasi dinamika belajar dan pengelolaan program sosial yang kompleks
- c. upaya mencapai target *outcome* cukup rumit dilakukan sebagian juga karena tuntunan pemberi dana yang lebih menginginkan hasil yang langsung dapat dilihat sebagai bentuk akuntabilitas program.
- d. kecenderungan program untuk mencapai target cepat dan tidak memperhatikan konteks daerah menyumbang pada hasil yang tidak bertahan lama atau tidak berkelanjutan

Pada pertengahan 2010, GIM mengenal sebuah pendekatan bernama *Outcome Mapping* dan tertarik dengan kesamaan prinsipnya. *Outcome Mapping* sendiri adalah sebuah pendekatan yang dikembangkan di akhir tahun 1990-an dengan fokus pada perubahan perilaku sebagai *outcome* yang ingin diraih. *Outcome Mapping* juga meyakini bahwa sebuah program atau intervensi tidak menyebabkan perubahan secara langsung sebagai hubungan sebab akibat yang linear, tetapi hanya dapat mempengaruhi suatu perubahan melalui interaksi langsung dengan aktor-aktor yang perilakunya hendak diubah. Keyakinan itu didasarkan pada pengakuan pendekatan ini atas kompleksitas realitas persoalan sosial. Kesamaan prinsip inilah yang kemudian membuat IM menggunakan *Outcome Mapping* sebagai metode untuk memandu perencanaan, pelaksanaan dan monitoring program Pengajar Muda.

¹ * Divisi Sustainability Engagement adalah bagian tim Gerakan Indonesia Mengajar yang bertanggung jawab atas program pengembangan kepemimpinan Pengajar Muda dan engagement dengan daerah untuk keberlanjutan, yaitu mengelola siklus rekrutmen-pelatihan-penugasan & pendampingan-paska penugasan, komunikasi daerah, pengembangan persiapan keberlanjutan dan monev.

* Nia Kurnianingtyas saat ini bertugas sebagai salah satu adviser GIM. Sebelumnya menjadi bagian tim persiapan awal GIM, dilanjutkan sebagai Training & Development Manager dan Sustainability Engagement Manager sampai bulan Juli 2014.

Box 1. Fact Sheet tentang GIM

Visi

1. *Indonesia Mengajar adalah gerakan yang berusaha mengajak semua pihak untuk turun tangan menyelesaikan masalah pendidikan di Indonesia.*
2. *Seluruh bangsa ikut tergerak untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai janji kemerdekaan.*
3. *Bangsa yang dipenuhi oleh pemimpin berbagai bidang dengan kompetensi global dan pemahaman akar rumput.*

Misi

1. *Mendorong perubahan entitas perilaku pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.*
2. *Menjadi wahana belajar kepemimpinan bagi anak-anak muda terbaik.*
3. *Menggerakkan masyarakat untuk terlibat nyata dalam kemajuan pendidikan**

Siklus Program dan Periode Pelaksanaan



Pengiriman Pengajar Muda dilakukan sebanyak dua kali setiap tahunnya. Di bulan Desember, Pengajar Muda ditugaskan ke 7 kabupaten. Sedangkan di bulan Juli, Pengajar Muda ditugaskan ke 10 kabupaten. Masa tugas Pengajar Muda adalah 1 tahun. Jumlah Pengajar Muda di satu kabupaten antara 6-10 orang.

Tim Pelaksana

Tim Pelaksana dalam program ini adalah tim Gerakan Indonesia Mengajar,

Jumlah Pengajar Muda

Sejak pengiriman Pengajar Muda periode 1 di November 2010 sampai dengan periode keempat di Juni 2014, Pengajar Muda yang terlibat dalam program ini sejumlah 494 orang.

Lokasi

Lokasi penempatan Pengajar Muda adalah 17 Kabupaten yang tersebar di 16 provinsi Indonesia, yaitu Lebak, P. Bawean (Gresik), Tulang Bawang Barat, Bengkalis, Musi Banyuasin, Muara Enim, Aceh Utara, Paser, Kapuas Hulu, Majene, Kep. Sangihe, Banggai, Bima, Rote, Halmahera Selatan, Maluku Tenggara Barat, Fak-Fak.

Pendanaan

Dalam melaksanakan misinya, Gerakan Indonesia Mengajar didukung oleh sponsor yang berasal dari institusi/perusahaan maupun perseorangan. Dukungan dari sponsor institusi terbagi menjadi mitra program dan kampanye.

B. Perencanaan untuk Mempengaruhi Perubahan Perilaku

Secara singkat tim GIM mempelajari Outcome Mapping bersamaan dengan proses rekrutmen Pengajar Muda angkatan pertama sudah berlangsung sekaligus persiapan untuk pelatihan intensif 2 bulan. Pada saat itu pula GIM sudah memiliki beberapa konsep pengelolaan Pengajar Muda (PM) yang

akan diterapkan, yaitu PM tinggal bersama masyarakat selama 1 tahun, PM bekerja dengan memberikan praktek atau contoh yang baik di sekolah maupun masyarakat; PM bekerja bersama para pemangku kepentingan sebagai mitra; fokus kegiatan PM adalah untuk mendorong perubahan perilaku melalui bidang tugas kurikuler, ekstra-kurikuler, pengembangan masyarakat dan jejaring advokasi pendidikan; GIM tidak memberikan panduan tugas yang *rigid* dan detil karena terbuka dengan konteks yang berbeda di setiap daerah.

Banyaknya kesesuaian prinsip yang ditemukan di atas dan adanya kebutuhan praktis untuk menyusun mekanisme monitoring, tim GIM dengan segera menyelenggarakan workshop untuk tujuan tersebut. Workshop dilakukan selama 2 hari dengan dipandu Manual Outcome Mapping yang sudah tersedia dalam bahasa Indonesia juga, dan difasilitasi oleh fasilitator yang baru saja menerima pelatihan Outcome Mapping. Hasilnya adalah dokumen Rancangan Terarah dan jurnal monitoring/refleksi.

Sebelum menyusun mekanisme monitoring, terlebih dahulu disusun rancangan terarah (*intentional design*) yang menjadi panduan perencanaan program penempatan Pengajar Muda ini dalam mencapai perubahan perilaku. Rancangan terarah ini terdiri dari visi, pernyataan misi, tim pelaksana, mitra langsung (*boundary partners*) dan ruang pengaruh, capaian dambaan (*outcome challenge*) dari setiap mitra langsung dan penanda kemajuan (*progress markers*) dari setiap capaian dambaan, peta strategi untuk tiap mitra langsung dan praktek organisasi yang baik.

Box 2. Konsep Kunci Outcome Mapping (1)

Outcome Mapping (OM) dikembangkan oleh Unit Evaluasi Canadian International Development Research Council (IDRC). Logika dasar OM adalah bahwa pembangunan terjadi melalui perubahan perilaku aktor dan organisasi dimana program dilakukan. Inovasi OM yang menambah nilai untuk metode perencanaan, monitoring dan evaluasi yang ada:

1. Mendefinisikan sistem batasan (*sphere of control, sphere of influence, sphere of interest*), peran dan tanggung jawab dimana program dilakukan;
2. Mengidentifikasi aktor-aktor utama yang menjadi penggerak perubahan, dan
3. Menyusun *milestone* yang menandai jalan perubahan.

Sedangkan langkah-langkah dalam OM dalam perencanaan atau disebut *intentional design* (*Rancangan Terarah*) sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah mengelaborasi **visi** program yang menggambarkan perbaikan individu, sosial dan lingkungan di masa depan, karenanya visi adalah gambaran perubahan dalam skala yang besar (ekonomi, politik, sosial atau lingkungan).
2. Visi diikuti dengan pernyataan **misi** yang menyatakan bagaimana program akan berkontribusi pada visi. Misi menyebutkan wilayah dimana program akan bekerja namun tidak mencantumkan semua kegiatan yang akan dikerjakan oleh program.
3. Mitra program – individu, kelompok, organisasi dengan siapa program akan dapat mempengaruhi melalui interaksi langsung – diistilahkan sebagai **mitra langsung** (*boundary partners*).
4. OM mendefinisikan **outcomes** program sebagai perubahan pada perilaku mitra langsung (dilihat dalam hal aktivitas, tindakan dan hubungan). **Capaian dambaan** (*outcome challenges*) dirumuskan dengan dan unruk setiap mitra langsung. Capaian dambaan adalah gambaran perubahan ideal dalam perilaku, hubungan, aktivitas, dan/atau aksi dari mitra langsung.
5. Perubahan pada perilaku mitra langsung diukur melalui **penanda kemajuan** (*progress markers*), satu set milestone bertahap yang fokus pada kedalaman atau kualitas perubahan.
6. OM fokus kepada bagaimana sebuah program **memfasilitasi** perubahan, daripada bagaimana program mengontrol dan menjadi penyebab. OM melihat hubungan logis antara intervensi dan hasil outcomes,

daripada mencoba menghubungkan (*attribution*) hasil pada intervensi tertentu. Dukungan program kepada mitra langsung digambarkan sebagai **strategi pendukung (support strategies)**.

7. OM mensyaratkan **keterlibatan** staf program dan mitra selama proses perencanaan, monitoring dan evaluasi.

Source: Earl, Sarah, Carden, Fred and Smutylo, Terry (2001b) http://www.idrc.ca/en/ev-62234-201-1-DO_TOPIC.html and Daniel Roduner, *pers. Comm.*, and some presentations of OM from OMLC

Adaptasi Rancangan Terarah GIM

1. Kontributor Rancangan Terarah

Di awal penggunaan OM, situasi yang terjadi di GIM mendorong proses aplikasi OM yang cukup mudah. Di antaranya tentang kesesuaian prinsip dan juga keterbukaan tim GIM untuk belajar menggunakan pendekatan baru yang memang sesuai. Rancangan terarah versi awal berhasil disusun dalam workshop 2 hari dengan peserta tim GIM awal. Dalam konsep OM yang ideal, rancangan terarah disusun bersama dengan mitra langsung terkait, untuk memastikan partisipasi, pengetahuan dan harapan mitra dalam proses OM. Namun GIM memilih melakukannya bersama tim pelaksana tanpa melibatkan (calon) mitra.

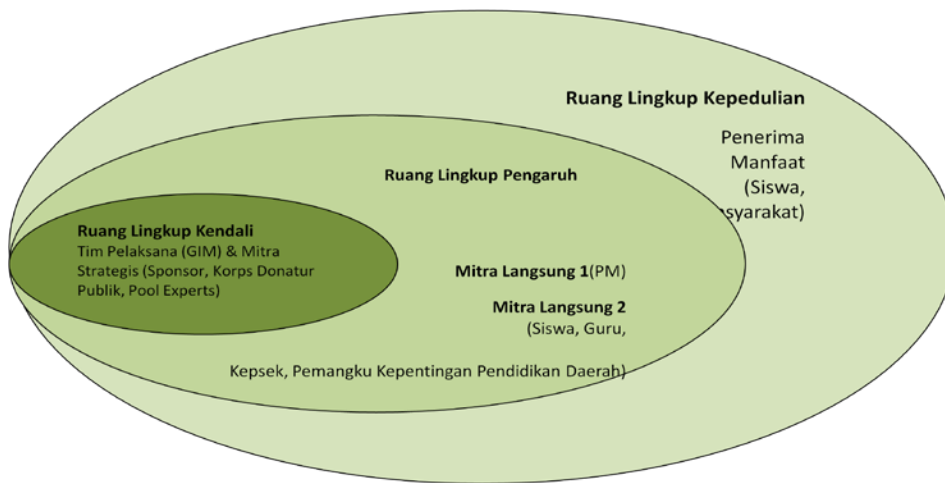
Pertimbangan utama langkah tersebut terkait dengan sensitifitas masyarakat di daerah. Dengan interaksi yang belum diciptakan dengan mitra di daerah, tim GIM menyadari tantangan untuk menjelaskan tentang rencana program yang bertujuan mempengaruhi perubahan perilaku. Terlebih dengan strategi menempatkan Pengajar Muda di tengah masyarakat, maka sangat diperlukan kepercayaan dari masyarakat. Sebagai pilot pertama menggunakan pendekatan ini, tim GIM juga perlu melihat implementasi dan pembelajarannya terlebih dahulu. Untuk itu, rancangan terarah GIM belum dapat dibahas bersama dengan mitra. Informasi tentang tujuan perubahan perilaku juga tidak disampaikan dengan cara lugas.

Pertimbangan berikutnya adalah *momentum*. Tujuan saat itu adalah mencapai target pelepasan Pengajar Muda yang pertama, tanggal 10 November 2010. Menjaga momentum untuk melangkahkan kaki yang pertama menjadi prioritas. Karenanya tim GIM tidak memiliki banyak waktu bertemu dan berdiskusi dengan calon mitra, selain alasan yang sangat jelas bahwa pada saat itu belum ada Pengajar Muda dan calon mitra di daerah (meskipun tim GIM sudah menentukan daerah penempatan melalui asesmen ke daerah).

2. Rancangan Terarah 2 tingkat

Meskipun Rancangan Terarah GIM disusun oleh tim GIM, pengalaman yang beragam dari tim menjadi sumber pengetahuan yang cukup, di samping itu visi dan misi GIM yang sudah tersusun. Rancangan Terarah GIM dikembangkan menjadi 2 tingkat (*boundary system*) karena medan intervensi atau pengaruh yang disiapkan GIM ada 2. Tingkat 1 adalah rancangan tim GIM dengan mitra langsung Pengajar Muda. Tingkat 2 adalah rancangan Pengajar Muda dengan mitra langsung di daerah, yaitu siswa, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan lain (kepala sekolah, orang tua, dinas pendidikan, masyarakat desa).

Berikut ini gambaran ruang pengaruh program Pengajar Muda



Dengan 2 sistem *boundaries* tersebut kemudian disusun capaian dambaan (*outcome challenges*) dan penanda kemajuan (*progress markers*) dari semua mitra. Siswa sesungguhnya menjadi penerima manfaat (*beneficiaries*) di ruang terluar, namun karena Pengajar Muda akan langsung berhubungan dengan siswa maka kemudian menjadi mitra langsung. Kedua tingkat rancangan terarah tersebut menjadi panduan bagi GIM dan PM dalam menjalankan tugas dan programnya.

Berikut kerangka rancangan terarah GIM seperti dijelaskan di atas:



Milestone Konfirmasi dan Perbaikan Rancangan Terarah

Dengan semangat belajar dari apa yang terjadi di daerah, upaya perbaikan dari rancangan terarah segera dilakukan. Pada bulan 3-4 penempatan Pengajar Muda angkatan 1 (Februari-Maret 2011), tim GIM melakukan site visit monitoring ke 5 daerah sekaligus memberikan *re-training* untuk materi pedagogis. Hasil dari monitoring pertama tersebut adalah konfirmasi bahwa pendekatan OM dapat terus dilakukan. Selain itu dan beberapa pelajaran penting serta usulan perbaikan. Di antaranya:

- Peran penting kepala sekolah, sehingga diusulkan menjadi mitra langsung tingkat 2
- Beberapa penanda kemajuan yang perlu direvisi, baik berubah posisi, mengubah pernyataan dalam penanda kemajuan
- Beberapa masukan untuk efektifitas strategi GIM dan PM, misalnya pemahaman Rancangan Terarah dan Outcome Mapping oleh Pengajar Muda yang cukup menantang, asesmen daerah, pelatihan intensif

Melalui rangkaian diskusi selanjutnya dari temuan di atas baik dengan tim GIM maupun Pengajar Muda, GIM merevisi Rancangan Terarah pada akhir tahun 2011 yang kemudian menjadi panduan hingga saat ini.

Box 3. Rancangan Terarah GIM – Perubahan Perilaku yang ingin dicapai

Mitra Langsung 1: Pengajar Muda

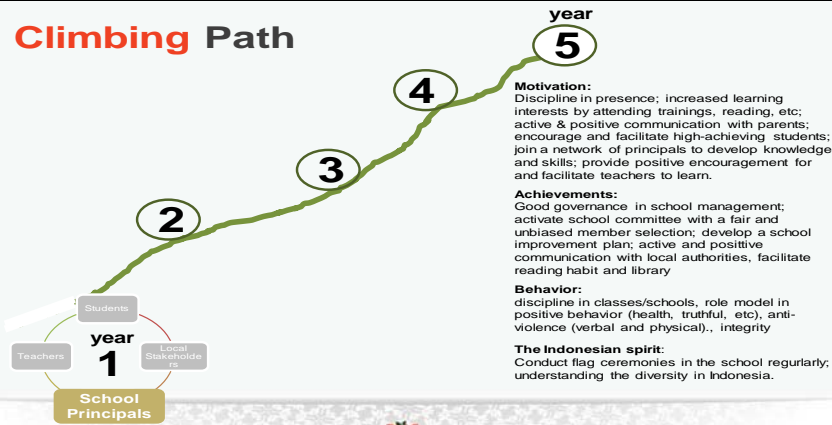
Climbing Path



Mitra Langsung 2



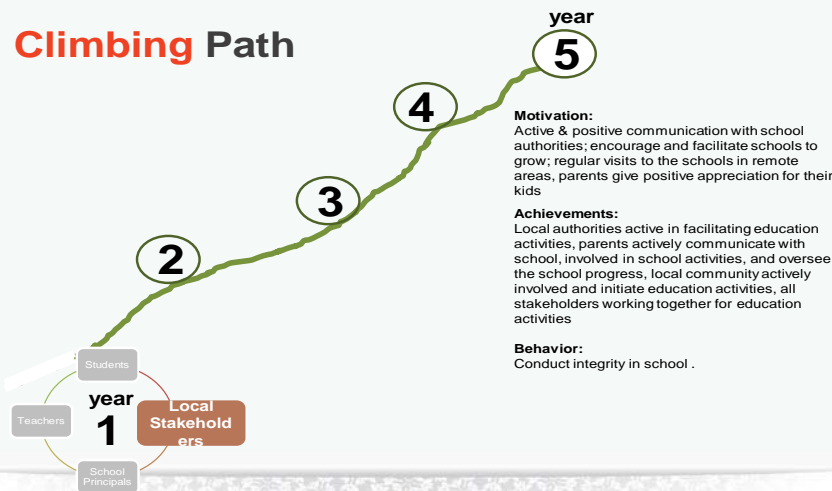
Climbing Path



Climbing Path



Climbing Path



C. Monitoring untuk Mencatat Perubahan Perilaku dan Hubungan antar Aktor

Metode dan alat yang pertama kali dibangun untuk monitoring-evaluasi-pembelajaran kembali mengikuti pendekatan Outcome Mapping. Dengan antusiasme menggunakan pendekatan baru yang sesuai, tim GIM menyusun semua alat monitoring yang disarankan dalam Manual Outcome Mapping, yaitu jurnal capaian dambaan (*outcome journal*), jurnal strategi (*strategy journal*), dan jurnal kinerja (*performance journal*). Disiapkan juga matriks tanggapan program dan matriks review logika program untuk memandu sesi refleksi paska site visit monitoring daerah.

Box 4. Konsep Kunci Outcome Mapping (2)

Outcome Mapping dikembangkan dengan filosofi *learning* dan *open exchange*. Tujuan utama monitoring dalam OM adalah menyediakan ruang dimana program dan merefleksikan pengalamannya, untuk memberikan masukan pada siklus perencanaannya.

Outcome Mapping didesain utamanya sebagai alat belajar bagi program untuk melakukan monitoringnya sendiri. OM mendorong program untuk berinteraksi langsung baik melalui tatap muka atau pertemuan via elektronik, untuk mengumpulkan data dan merefleksikan kerja program, untuk perencanaan masa ke depannya.

Sebelum mengembangkan sistem monitoring, tim pelaksana perlu mendiskusikan kesiapannya dalam melaksanakan sistem tersebut. Termasuk di antaranya menentukan prioritas monitoring. OM sendiri menawarkan sistem pengumpulan data dan mendorong refleksi pada:

- Kemajuan dari mitra atas pencapaian outcomes (penanda kemajuan mana yang sudah dicapai? Bukti yang menggambarkan perubahan, tindakan atau hubungan?). Pengumpulan datanya disarankan dengan jurnal capaian dambaan (*outcome journal*).
- Kinerja internal program (strategi apa saja yang diimplementasikan? Apakah mitra puas? Bagaimana memperbaikinya?). Pengumpulan datanya disarankan menggunakan jurnal strategi (*strategy journal*).
- Fungsi program sebagai sebuah unit organisasi (bagaimana kinerja unit dalam membantu mitra? Apakah kita belajar dari pengalaman?). Pengumpulan datanya disarankan menggunakan jurnal kinerja (*performance journal*) agar program tetap relevan, inovatif, berlanjut dan sesuai dengan situasi lingkungan.

Sumber: Earl, Sarah, Carden, Fred and Smutylo, Terry (2001), Outcome Mapping: Building Learning and Reflection into Development Programs

Membangun Mekanisme Monitoring Evaluasi dan Pembelajaran

Mekanisme dan alat monitoring disusun pada saat workshop di bulan Agustus setelah rancangan terarah tersusun. Hal pertama yang dilakukan adalah menetapkan prioritas untuk rencana monitoring-evaluasi. Untuk rancangan terarah tingkat 1, GIM memutuskan memonitor capaian dambaan Pengajar Muda, strategi program dan perilaku organisasi. Sedangkan untuk tingkat 2 GIM memutuskan melakukan monitoring capaian dambaan mitra langsung 2.

Langkah-langkah monitoring yang dilakukan:

- 1) Pengajar Muda mengisi semua jurnal, baik untuk tingkat pertama tentang capaian dirinya (*self assessment*) dan untuk tingkat kedua tentang capaian mitra langsungnya.
Jurnal diisi sebanyak 2 kali dalam setahun
- 2) Pengumpulan dan pengolahan jurnal oleh tim GIM

- 3) Refleksi bersama Pengajar Muda di daerah dalam agenda site visit (satu kali setahun) untuk membahas capaian individu, desa dan kabupaten, strategi dan pembelajarannya
- 4) Diskusi pemaknaan dan pembelajaran oleh tim GIM paska site visit dengan agenda mengumpulkan kemajuan capaian, tanggapan Pengajar Muda atas strategi GIM, pembelajaran dan tindak lanjut yang perlu dilakukan

Tim GIM kembali melakukan adaptasi dari praktek yang disarankan Outcome Mapping. Untuk monitoring capaian mitra langsung 2 (siswa, guru, kepala sekolah, pemangku kepentingan lain) dilakukan melalui Pengajar Muda. Idealnya tim GIM berinteraksi langsung dengan mitra langsung dalam proses monitoring. Beberapa pertimbangannya adalah kebutuhan sumber daya yang cukup besar baik tenaga, waktu dan keahlian. Namun demikian interaksi langsung dengan Pengajar Muda ketika site visit monitoring cukup menggantikan proses tersebut. Perubahan rancangan terarah menjadi salah satu pendorong proses monitoring yang dilakukan GIM saat ini cukup memadai.

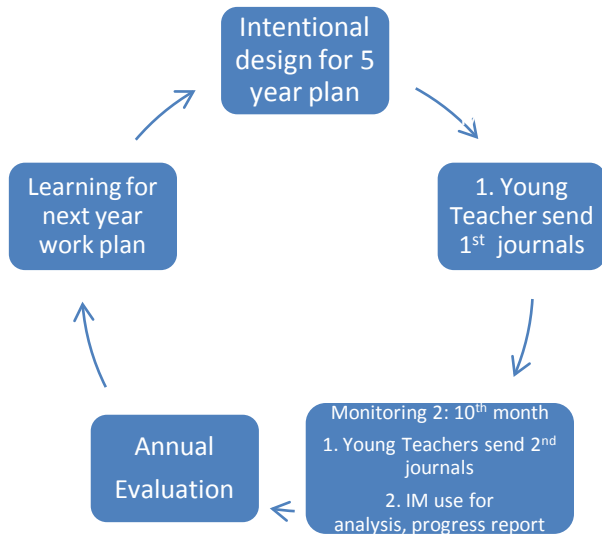
Perbaikan Mekanisme Monitoring

Mekanisme monitoring dengan langkah-langkah di atas yang dilakukan secara regular mendorong proses pembelajaran terus menerus. Termasuk juga belajar tentang mekanisme monitoring yang efektif dan sesuai dengan kemampuan lembaga. Beberapa tantangan muncul untuk mendapatkan data dan informasi yang cepat dan dalam. Di antaranya adalah jumlah jurnal yang harus diisi Pengajar Muda yang sangat banyak termasuk pemahaman Pengajar Muda tentang outcome mapping dan monitoringnya, mengumpulkan jurnal dengan kondisi geografis yang rumit, dan tantangan menganalisa banyaknya data dan informasi dari jurnal.

Beberapa perubahan atau perbaikan dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut, di antaranya:

- penguatan pemahaman Pengajar Muda tentang outcome mapping dan monitoring evaluasi selama pelatihan intensif,
- pencatatan hasil site visit dengan lebih baik,
- penyederhanaan jurnal
- laporan kemajuan outcome (perubahan perilaku) digabung dengan beberapa metode lain, misalnya menyusun indeks kemajuan, laporan output, cerita perubahan, refleksi paska penugasan

Berikut ini alur dan tabel sistem monitoring, evaluasi, pembelajaran dan pelaporan yang dilakukan saat ini

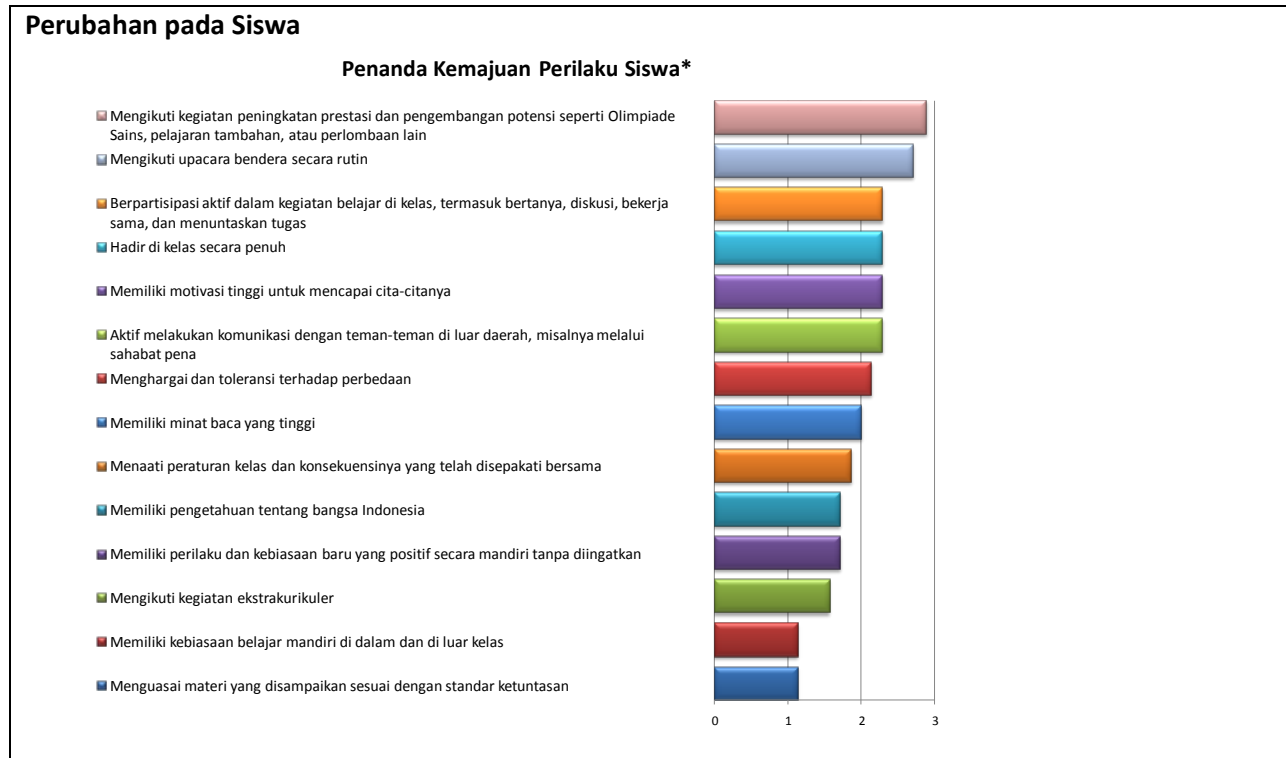


Planning	Monitoring	Evaluation	(Data) & Learning	Reporting
Intentional Design Level 1 – Young Teacher	<ul style="list-style-type: none"> All journals (outcome challenge & progress markers; strategy; organizational practices and learning) submitted 2 times a year (month 5 and 10), for individual and group Report on program implementation submitted 2 times a year (month 5 and 10) Self and peer assessment submitted 2 times a year (month 5 and 10) Reflective focused discussion at site (once a year, month 6) <p>Journals, program implementation report, self & peer assessment month 5, used for coaching/mentoring by IM</p>	<p>-Interview by assessor on leadership development</p> <p>Annual evaluation: analyze journal and site visit result via discussion</p>	<p>Recap program implementation report, self & peer assessment month 10</p> <p>Management of developing Young Teacher leadership for improvement of next year plan</p>	<p>Leadership Portfolio of individual Young Teacher</p> <p>Annual report</p>
Intentional Design Level II	<ul style="list-style-type: none"> All Journals (outcome challenge, & progress markers, strategy and learning) of Student, Teacher, Principal and Stakeholder behavior, submitted 2 times a year, for individual and group 	<p>Annual evaluation:</p> <ul style="list-style-type: none"> analyze journals month 10th and site visit result reflective forum at post deployment event collection of change stories evaluation discussion on program management 	<ul style="list-style-type: none"> Reflective Forum (discussing the journals at site) Reflective forum at post deployment event collection of strategies collection of change stories improvement plan on Program management 	<p>Annual report</p> <ul style="list-style-type: none"> progress of outcome challenge each school & per region supporting change stories shared strategies

D. Capaian Perubahan Perilaku

Proses monitoring yang dilakukan seperti dijelaskan dalam tabel di atas diolah dan dianalisa baik dengan fokus di satu kabupaten maupun di semua kabupaten penempatan sebagai informasi trend. Setiap daerah baik desa dan kabupaten akan memiliki kemajuan yang berbeda- beda. Saat ini tim GIM tengah mengolah perkembangan dan kemajuan capaian perilaku mitra di daerah dan cerita perubahannya, strategi yang dilakukan Pengajar Muda untuk mendorong perubahan tersebut. Berikut

adalah perubahan perilaku 4 mitra langsung tingkat 2 di kabupaten Tulang Bawang Barat sebagai hasil penilaian Pengajar Muda di tahun ketiga.



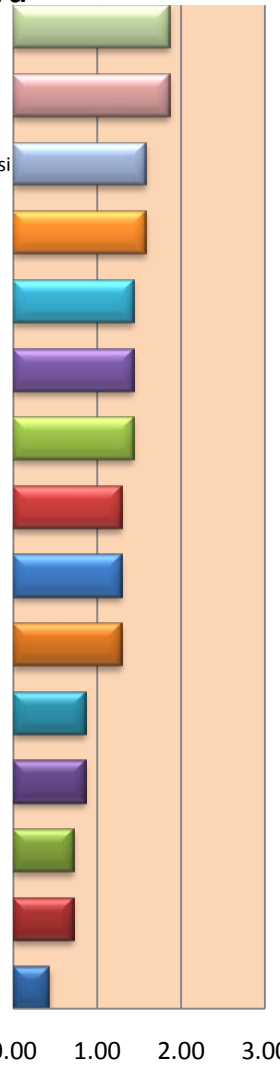
Inisiasi *stakeholder* pendidikan terhadap pemenuhan kebutuhan media aktualisasi diri bagi siswa di Kabupaten Tulang Bawang Barat tergolong masih rendah. Olimpiade Sains Kuark (OSK) yang merupakan kompetisi tingkat Sekolah Dasar (SD) di bidang sains merupakan salah satu solusi tepat yang dibutuhkan oleh para siswa yang ingin mengasah kemampuannya. Pada tahun 2013, kegiatan ini difasilitasi oleh Pengajar Muda angkatan V, bekerjasama dengan Kuark Internasional sebagai penyelenggara utama. Tidak hanya melibatkan pihak luar, Pengajar Muda juga mengajak para guru dan kepala sekolah untuk turut serta membina siswanya sehingga dapat berpartisipasi dalam olimpiade bertaraf nasional ini.

Peserta babak penyisihan OSK di Kabupaten Tulang Bawang Barat tahun 2013 berasal dari Kecamatan Way Kenanga, Gunung Agung, dan Gunung Terang, yang berjumlah sebanyak 321 anak. Hasilnya terdapat 123 siswa yang lolos ke babak semifinal. Mereka terus buktikan bahwa mereka bisa berprestasi dan tidak kalah dengan siswa di perkotaan. Ternyata di pelosok Lampung masih ada berita baik dari generasi masa depan yang akan menjadi penerus bangsa.

Perubahan pada Guru




Penanda Kemajuan Perilaku Guru*

- Menunjukkan minat meningkatkan kemampuan mengajarnya dengan misalnya konsultasi, meminta referensi atau meminta dilatih oleh Pengajar Muda
- Menunjukkan perilaku positif di depan siswa, seperti tidak merokok di depan siswa dan tidak melakukan tindak kekerasan baik fisik maupun verbal terhadap siswa
- Terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mendorong peningkatan prestasi dan potensi siswa, seperti pelajaran tambahan, OSK, dan UASBN
- Hadir melaksanakan kewajiban mengajar secara penuh
- Menerapkan integritas di dalam kelas, terutama dalam pelaksanaan ulangan dan ujian
- Mendorong minat baca siswa, dengan minimal mendorong siswa memanfaatkan perpustakaan
- Melakukan komunikasi dua arah kepada muridnya baik di dalam kelas maupun di luar jam sekolah
- Memberikan apresiasi positif dan memperlakukan setiap siswa secara adil
- Aktif meningkatkan kompetensi dan kapasitasnya secara mandiri baik dengan mencari dan menggunakan bahan-bahan belajar baru, maupun aktif mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas dalam forum-forum pengembangan guru
- Melibatkan orang tua agar ikut berpartisipasi secara aktif dalam memantau perkembangan siswa
- Membimbing kegiatan ekstrakurikuler di sekolah
- Membagi pengetahuan dan ketrampilan mengajar yang berpusat kepada siswa kepada guru yang lain
- Mencatat perkembangan siswa
- Menyusun RPP secara mandiri dan menerapkannya
- Menggunakan metode belajar kreatif dan menyenangkan






Ibu Eli, guru SDS Terang Agung, Kabupaten Tulang Bawang Barat

Pada Oktober 2013, Pengajar Muda dan Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang Barat bekerja sama untuk mengadakan lokakarya pembelajaran kreatif untuk guru. Bu Eli, guru dari SDS Terang Agung, menjadi salah satu peserta lokakarya tersebut. Setelah mengikuti lokakarya, perubahan mulai tampak dari cara Bu Eli mengajar. Ia mempraktikkan semua ilmu yang didapat saat mengikuti lokakarya. Kepada rekan sesama guru di SD nya, Bu Eli mentransfer ilmu yang ia dapat agar rekan guru lain yang tidak menghadiri lokakarya dapat mempraktekkannya juga.

-  mengadakan lokakarya pembelajaran kreatif dan menjadikan guru lokal sebagai narasumber.
-  mengaktivasi Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai wadah pertukaran ilmu antar guru.
-  mengadakan pelatihan komputer untuk guru-guru agar dapat memanfaatkannya dalam pekerjaan sehari-hari.

Strategi Pengajar Muda untuk meningkatkan kapasitas mengajar guru

-  membuat jadwal guru sebagai pembina upacara
-  bersama Kepala Sekolah, mengajak para guru untuk tidak merokok di wilayah sekolah.
-  memberi contoh dalam menyelesaikan proses pengajaran sesuai dengan peraturan bersama guru yang sudah memiliki perilaku positif tersebut.



Strategi dalam membiasakan perilaku positif pada guru

Perubahan pada Kepala Sekolah



Kepala Sekolah SDN 01 Bangun Jaya dari awal sudah menerapkan budaya membaca surat-surat pendek sebelum memulai pelajaran. Surat yang dibaca meliputi surat An-Nas, Al-Falaq, dan Al-Ikhlas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan anak-anak menghafal surat pendek serta menerapkan kebiasaan membaca surat pendek.

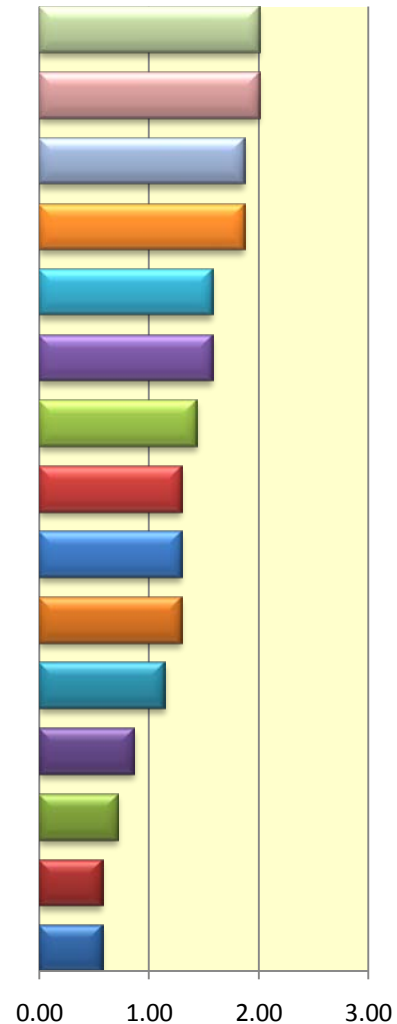
Setelah mengikuti kegiatan Lokakarya Guru Masa Depan, yang berisi informasi mengenai budaya-budaya positif yang dapat diterapkan di sekolah, kepala sekolah kemudian mulai menambah penerapan budaya positif seperti bercium tangan sebelum masuk kelas, menyanyikan lagu wajib, dan membaca UUD 1945 bersama-sama. Hal ini diterapkan di kelas 4,5, dan 6 sejak bulan November 2013.

-  mendorong kepala sekolah untuk mengeluarkan kebijakan kepada guru agar membuat Rancangan Pengajaran dan Pembelajaran (RPP).
-  memberi referensi tentang budaya positif yang bisa diterapkan di sekolah.

Strategi untuk mendorong kepala sekolah dalam mengelola sekolah

Penanda Kemajuan Perilaku Kepala Sekolah*

- Mendorong kebanggaan menjadi bagian bangsa Indonesia dengan minimal menyelenggarakan upacara bendera secara rutin
- Aktif mengembangkan kemampuan diri misalnya dengan mengikuti perkumpulan Kepala Sekolah atau mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas lainnya
- Memfasilitasi kegiatan peningkatan prestasi dan pengembangan potensi siswa
- Menunjukkan perilaku positif di depan siswa dan guru, seperti tidak merokok di depan siswa dan tidak melakukan tindak kekerasan baik fisik maupun verbal terhadap siswa dan guru, dan mendorong cinta tanah air
- Mendukung dan mengembangkan program perpustakaan
- Memfasilitasi kegiatan peningkatan kapasitas guru-guru di sekolahnya
- Menerapkan integritas di sekolah, terutama dalam pelaksanaan ujian
- Hadir di sekolah secara penuh
- Aktif berkomunikasi dengan dinas terkait pengembangan sekolah dan mensosialisasikannya di sekolah
- Melaksanakan pengelolaan administrasi dan keuangan sekolah yang baik
- Mengaktifkan forum komunikasi sekolah dengan orangtua siswa
- Mengelola proses pembelajaran yang berpusat pada siswa
- Mengembangkan komite sekolah yang aktif dan akuntabel mendukung pengembangan sekolah
- Menyusun rencana pengembangan sekolah yang berpusat pada siswa



Perubahan pada Pemangku Kepentingan Pendidikan lain



Tulang Bawang Barat merupakan daerah otonomi baru di Provinsi Lampung. Untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi para guru, sekaligus menambah referensi tentang pendekatan pembelajaran di luar, Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang Barat menginisiasi Program Guru Magang.

Sebanyak 45 guru dan kepala sekolah SD,SMP,SMA/K se-Tulang Bawang Barat diberangkatkan untuk menjalani proses Magang di satuan pendidikan kota Malang. Selama seminggu, mereka mengamati dan ikut serta dalam proses belajar mengajar.

Sekembalinya dari sana, guru magang diharuskan untuk membagikan pengetahuannya ke rekan-rekan guru lain dalam forum "Lokakarya Guru Masa Depan". Sebanyak 14 guru dan kepala sekolah SD menjadi pelatih bagi 190 guru dan kepala sekolah SD se-Tulang Bawang Barat. Di akhir pelatihan 190 orang guru membuat rencana tindak lanjut untuk menerapkan hasil pelatihan di sekolah.

Penanda Kemajuan Perilaku Pemangku Kepentingan Lain *



E. Pembelajaran dari Pengalaman GIM

Diskusi tentang pembelajaran yang didapat GIM dengan menggunakan Outcome Mapping belum sepenuhnya digali bersama. Namun beberapa hal penting dapat disarikan sebagai berikut:

1. GIM memiliki kemewahan situasi yang sangat mempengaruhi kemudahan mengaplikasikan OM. Selain kesesuaian prinsip dan filosofi antara pendekatan GIM dan OM, pendanaan yang tidak bersumber pada pemerintah maupun lembaga donor internasional/nasional memberikan cukup kebebasan dan fleksibilitas tim GIM dalam mendesain program dan mengelolanya. Tantangannya kemudian adalah meyakinkan para donator baik perusahaan maupun individu tentang efektifitas pendekatan yang digunakan GIM.

2. Menggunakan OM mendorong tim GIM untuk selalu belajar, berpikir kritis, dan siap menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki program. Pembelajaran ini tidak hanya berguna bagi lembaga namun juga bagi individu anggota tim. Berada dalam sebuah *journey* mencapai outcome meskipun sulit dan menantang, namun menyenangkan dan berharga untuk dilalui bersama.
3. Tantangan yang dihadapi GIM dalam menggunakan OM serupa dengan pengalaman lembaga lain yang menggunakannya. Yaitu pemahaman mitra tentang outcome mapping dan monitoringnya, penggunaan jurnal yang cukup banyak menyita waktu, tenaga dan finansial, termasuk ketika melakukan interaksi *face to face*. Namun perkembangan praktek monitoring yang cepat dan fasilitas sumber belajar yang dimudahkan dengan internet, mendorong tim GIM belajar metode lain dan mengkombinasikannya dengan metode monitoring outcome mapping. Salah satu sumber referensi penting adalah Outcome Mapping Learning Community (www.outcomemapping.ca), sebuah portal milik komunitas untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang aplikasi outcome mapping dan kaitannya dengan pendekatan lain.
4. Terkait dengan poin sebelumnya, melakukan monitoring di Indonesia (dengan wilayah program yang beragam secara geografis) memang memerlukan sumber daya yang cukup banyak. Tim GIM mengalami situasi dimana data yang telah terkumpul dari Pengajar Muda belum diolah dengan optimal dalam waktu yang cukup lama karena faktor sumber daya waktu dan tenaga. Tim GIM perlu lebih cermat dalam memutuskan prioritas dan sistem monitoring evaluasi yang akan dipilih. Pertimbangan utamanya adalah antara tujuan dan prioritas yang ingin dimonitor dan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga.