

PENERAPAN SISTEM *NEURO ASSOCIATIVE CONDITIONING (NAC)* PADA GURU SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

APPLICATION OF *NEURO ASSOCIATIVE CONDITIONING SYSTEM (NAC)* FOR TEACHER AS EFFORTS TO IMPROVE QUALITY OF EDUCATION

Iskandar Agung

Pusat Penelitian Kebijakan, Balitbang Kemdikbud
Jln. Jenderal Sudirman, Gedung E lantai 19, Senayan-Jakarta
email: rusnah_syarif@yahoo.co.id

Diterima tanggal: 17/04/2013; Dikembalikan untuk revisi tanggal: 22/04/2013; Disetujui tanggal: 31/05/2013

Abstrak: *Kajian ini bertujuan untuk membahas keberlangsungan perubahan dalam diri guru, terutama terkait dengan cara berpikir sejalan dengan tuntutan profesionalisme kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa secara eksplisit, bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan tergantung dari sikap dan perilaku profesionalisme kerja guru. Berbagai perlakuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru mengajar melalui penilaian portofolio dan pendidikan pelatihan profesionalisme guru (PLPG) melalui Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) mengindikasikan masih banyak guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, namun pencapaian mutu pendidikan cenderung masih belum memuaskan. Guru masih terjebak, bertahan, dan berpedoman pada nilai-nilai lama yang cenderung pasif, sekedar menjalankan tugas, pembelajaran searah, membosankan, kurang kreatif, ketergantungan, dan lain sebagainya. Sebaliknya, guru belum mampu mengubah diri sesuai tuntutan kompetensi dan profesionalisme kerja, sikap dan perilaku pembelajaran aktif, berorientasi pada prestasi, interaktif, kreatif, dan melakukan pengembangan diri. Hal ini sulit terwujud apabila tidak disertai dengan perubahan cara berpikir (mind set) diri guru. Pengadopsian konsepsi sistem Neuro Associative Conditioning (NAC) sebagai upaya perubahan cara berpikir, kiranya patut diperhatikan dan diterapkan terhadap guru.*

Kata kunci: *sistem neuro associative conditioning (NAC), guru, cara berpikir, perubahan, dan profesionalisme kerja.*

Abstract: *A variety of educational and training programs for teachers have long been implemented by the government, but it has not given a significant effect in improving the quality of national education, especially in elementary and secondary education. In fact, even today there are many teachers who have obtained the certificate of an educator, the achievement of quality education tend has not been satisfied. That is because the awarding of educator certification not accompanied by any change in the teacher in carrying out his/her main task. In carrying their tasks, teachers are still stuck, survive, and guided by the old values that tended to be passive. They are just running errands, in one direction teaching, boring, poor creativity, dependence, and others a like. Instead, teachers have not been able to transform themselves in accordance with the demands of competence and work professionalism, which is marked by attitudes and behavior of active learning, achievement-oriented, creative, doing self-development constantly, and so forth. Explicitly, that the effort to improve the quality of education will be difficult to achieve if it is not accompanied by a change in mind set or way of thinking within teacher. Adoption of NAC conception system as a way to change mind set or way of thinking seems noteworthy and need to be applied to teachers. Through that changes, it is expected to be the driving energy for teachers in carrying their task/ job competently and professionally.*

Keywords: *Neuro Associative Conditioning (NAC) system, teachers, mind set, changes, and performance professionalism.*

Pendahuluan

Sistem *Neuro Associative Conditioning (NAC)* yang dicetuskan oleh Robbins (1994) merupakan pendekatan yang mengubah cara berpikir atau *mind set* agar seseorang atau kelompok orang dapat mentransformasikan pola dan tujuan hidup sesuai harapan. Melalui sistem *NAC* merupakan energi penggerak perubahan untuk mengubah sesuatu ke arah dan tujuan yang lebih baik. Sistem *NAC* dipercaya dapat memberikan kesadaran terhadap seorang atau sekelompok orang akan kemampuannya untuk melakukan tindakan di luar kebiasaan, atau ke luar dari lingkungan yang didukung selama ini untuk menuju pada pencapaian prestasi yang terbaik. Sistem *NAC* ini dapat diterapkan pada siapa, bidang, dan situasi apa pun. Sistem *NAC* memberikan motivasi, keyakinan, dan rasa percaya diri untuk memulai sesuatu yang sulit atau keinginan untuk meraih suatu prestasi dan sesuatu yang lebih baik, apapun sasaran yang ditunjukkan, baik untuk pribadi, sekelompok orang, maupun organisasi.

Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan nasional, penerapan Sistem *NAC* kiranya layak dipertimbangkan, terutama ditujukan terhadap guru. Terlebih lagi peran guru teramat strategis dalam pembelajaran, di mana keberhasilan pembelajaran acapkali ditentukan oleh perwujudan peran guru tersebut. Perubahan jelas dibutuhkan terhadap cara berpikir guru, khususnya jika dikaitkan dengan pencapaian hasil belajar peserta didik/siswa yang dianggap kurang memuaskan selama ini.

Pada prinsipnya, upaya merubah dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru untuk mendongkrak kualitas hasil pendidikan, telah dilakukan sejak lama oleh Pemerintah. Akhir-akhir ini salah satu cara yang dilaksanakan adalah melalui penetapan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, sebagaimana tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Minimal Akademis dan Kompetensi Pendidik. Peraturan mensyaratkan seorang pendidik harus memenuhi standar kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang terintegrasi ke dalam kinerja pendidik. Namun indikasi yang ada, meski telah banyak guru yang dinyatakan kompeten dan

profesional, yang ditandai dengan pemberian sertifikat pendidik, segenap hal itu belum mampu menjadi *pintu masuk* peningkatan kualitas hasil pendidikan nasional. Disinyalir, bahwa kekurangan-berhasilan ini disebabkan oleh belum adanya perubahan cara berpikir guru, yang lebih lanjut mampu mengubah perilaku pembelajaran dari pola lama ke pola baru yang lebih sesuai dengan kompetensi dan profesionalisme kerja yang disyaratkan, serta senantiasa aktif melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Permasalahan yang dihadapi dari unsur guru adalah kecenderungan guru mempertahankan pola pembelajaran lama yang kurang sesuai dengan tuntutan profesionalisme. Akibatnya, meski guru telah memperoleh pengakuan profesional, belum memperlihatkan dampak positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik. Yang terakhir ini amat membutuhkan perubahan cara berpikir guru dari yang diterapkan selama ini ke arah cara berpikir yang selaras dengan jiwa dan semangat guru yang kompeten dan profesional. Tanpa adanya perubahan itu, bukan hanya pembelajaran yang kurang memperlihatkan perubahan berarti, tetapi juga membawa penyelenggaraan pendidikan yang mengarah pada pencapaian mutu hasil belajar peserta didik yang cenderung stagnan, kurang memuaskan, dan bahkan memperihatinkan.

Tulisan ini bertujuan membahas arah perubahan cara berpikir yang perlu diwujudkan oleh guru. Dalam tulisan ini berusaha untuk melakukan pendekatan dan analisisnya dari sudut budaya (*culture*), yakni pentingnya melakukan perubahan orientasi nilai budaya lama yang membentuk cara berpikir guru selama ini, ke arah orientasi nilai budaya yang membentuk cara berpikir baru. Asumsi yang menyertai tulisan ini, peningkatan mutu pendidikan baru akan terwujud apabila diimbangi dengan perubahan cara berpikir dalam diri guru. Tulisan mengadopsi dan mengadaptasi konsepsi yang terkandung dalam sistem *Neuro Associative Conditioning (NAC)*.

Kajian Literatur

Sistem *NAC*: Cara Berpikir

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1994), Sistem *Neuro Associative Conditioning (NAC)* mengacu pada sistem saraf otak sebagai cara

berpikir seseorang atau sekelompok orang. Sistem *NAC* merupakan seperangkat sistem nilai yang terdapat dalam saraf otak manusia yang saling berhubungan satu sama lain, menjadikan cara berpikir, orientasi nilai, dan energi pendorong dan pemacu hasrat. Dengan pemilikan sistem nilai nilai tertentu menjadi energi seseorang atau sekelompok orang untuk mewujudkan sikap dan perilaku kerja. Sejalan dengan ini, Ayan (2003) pernah mengemukakan pentingnya dukungan nilai dalam diri seseorang atau sekelompok orang sebagai energi pendorong. Dukungan terhadap suatu nilai tertentu dapat mengarah pada lemahnya energi pendorong dalam diri seseorang, proses kerja hanya akan dirasakan sebagai suatu beban berat, kurang memiliki kepedulian terhadap hasil, serta menurunkan daya kreativitas. Sebaliknya, dukungan terhadap nilai lainnya dapat mengarah pada kuatnya energi pendorong dalam diri seseorang, proses kerja yang dirasakan sebagai sesuatu yang menyenangkan, bergairah, kreatif, dan dengan kepedulian tinggi terhadap pencapaiannya hasilnya. Cara berpikir tergantung dari orientasi nilai yang didukung dalam diri seseorang atau sekelompok orang, dan menjadikannya penggerak tindakan. Dengan kata lain, seseorang atau sekelompok orang mendukung seperangkat nilai tertentu sebagai sistem makna dan menjadi energi pendorong yang mengarahkan dan mengendalikan sikap dan perwujudan tingkah laku.

Cara berpikir dalam syaraf otak terkait dengan orientasi nilai tertentu yang kerap kali disebut dengan budaya (*culture*). Budaya mendesain cara berpikir yang diterima secara terbuka oleh seseorang dan kolektiva untuk jangka waktu tertentu. Nilai budaya diartikan sebagai keyakinan bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan/atau kolektiva sosial dan menjadikan keyakinan tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku (Davis, 1981). Dengan kata lain, dikatakan bahwa budaya merupakan tata nilai, norma, keyakinan, aturan, dan lain sejenisnya yang menjadi acuan oleh anggota pendukungnya dalam mewujudkan perilaku.

Eksplisit, perubahan cara berpikir seseorang atau sekelompok orang amat bergantung dengan perubahan orientasi nilai budaya yang didukung oleh orang atau sekelompok orang. Perubahan

cara berpikir sekaligus bermakna sebagai perubahan budaya. Perubahan merupakan upaya peralihan atau transisi dari satu kondisi cara berpikir tertentu ke arah kondisi cara berpikir lainnya yang dianggap lebih baik. Sebagai contoh, upaya perubahan nilai dari budaya tradisional ke budaya modern merupakan tindakan yang bertujuan mengubah cara berpikir yang semula berorientasi pada masa lalu, kurang melakukan perencanaan hidup, bersikap pasrah dan kurang mempercayai kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam memecahkan permasalahan, kurang berdisiplin dan bekerja keras, lebih mewujudkan hubungan sosial paternalistik, ke arah cara berpikir yang berorientasi ke masa kini dan masa depan, yang menghargai perencanaan hidup, menaruh kepercayaan terhadap kemajuan dan kemampuan ilmu dan teknologi dalam memecahkan permasalahan hidup manusia, disiplin dan kerja keras, mendukung kesetaraan (*equality*) dalam berhubungan satu sama lain, dan sebagainya.

Perubahan Cara Berpikir Guru

Konsepsi di atas diharapkan dapat menjelaskan pemikiran perlunya melakukan perubahan cara berpikir guru ke arah yang lebih sesuai dengan visi-misi yang didukung dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional. Tidak terdapatnya perubahan berarti dalam kualitas hasil pendidikan, meski telah banyak guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik dan tunjangan pendapatan tertentu, merupakan indikasi perlunya dilakukan perubahan terhadap guru ini. Perubahan kian mendesak untuk dilakukan, terutama jika dikaitkan dengan upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Indonesia dalam menghadapi tuntutan perkembangan lingkungan strategis lokal, nasional, regional, dan global.

Sejak lama guru terjebak ke dalam perilaku pembelajaran yang berpusat pada diri guru (*teacher centre*), yakni guru sebagai sumber ilmu yang menceramahi atau menerangkan materi kepada peserta didik. Pola pembelajaran seperti itu hanya akan memunculkan sikap pasif guru dalam mencari pengayaan bahan/materi ajar, kecenderungan sekedar menjalankan tugas, pembelajaran yang searah, feodalistik, dan lain sejenisnya. Dari sisi lain, peserta didik pun

cenderung pasif, hanya mendengarkan saja materi yang diberikan oleh guru. Cara seperti itu sudah tidak relevan lagi, dan perlu diubah ke arah peserta didik menjadi pusat perhatian (*student centre*). Pembelajaran oleh guru perlu memadukan pendekatan *makna mengajar* yang bersumber pada guru dan *makna belajar* yang bersumber pada peserta didik (Agung, 2011). Artinya, seorang guru perlu melibatkan perhatiannya terhadap hal-hal yang terkait dengan diri siswa, antara lain:

- 1) memberikan perhatian dan memotivasi siswa;
- 2) memunculkan keaktifan belajar siswa;
- 3) melibatkan siswa dalam proses pembelajaran;
- 4) melaksanakan pengulangan materi/bahan ajar;
- 5) memberikan tantangan pada siswa;
- 6) memberikan balikan dan penguatan; dan
- 7) memperhatikan perbedaan karakteristik individu siswa.

Perubahan diharapkan dapat mengganti cara berpikir lama ke cara berpikir baru sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan lingkungan. Seperti telah dikatakan di atas, meski telah banyak guru yang dinyatakan lulus uji kompeten dan memperoleh sertifikat pendidik, nyatanya belum memiliki dampak signifikan terhadap hasil belajar siswa. Hal itu karena tidak disertai dengan terjadinya perubahan cara berpikir pada diri guru, sebaliknya masih terjebak dengan cara berpikir lama yang cenderung pasif, monoton, sekedar menjalankan tugas, pembelajaran searah, kaku, statis, miskin kreatif, dan sebagainya. Selayaknya diperlukan perubahan ke arah kondisi yang lebih mendukung nilai pembelajaran aktif, berorientasi prestasi, pembelajaran 2 (dua) arah, dan lain-lainnya (lihat Bagan di bawah).

Segegap perubahan cara berpikir guru bukan hanya akan mengarahkan terjadinya perubahan terhadap dukungan nilai dan perilaku pembelajaran yang lebih antisipatif, responsif, dinamis, dan adaptif, tetapi juga secara langsung akan berdampak terhadap upaya pengembangan diri guru dalam membentuk kemampuan dan profesionalisme kerja. Orientasi nilai aktif akan erat dengan perwujudan perilaku pembelajaran yang menekankan pada prestasi atau hasil yang lebih baik, interaksi 2 (dua) arah antara guru-siswa, demokratis, keterbukaan, upaya mencari pengayaan bahan/materi ajar, yang akhirnya akan bermuara pada peningkatan mutu hasil pendidikan peserta didik.

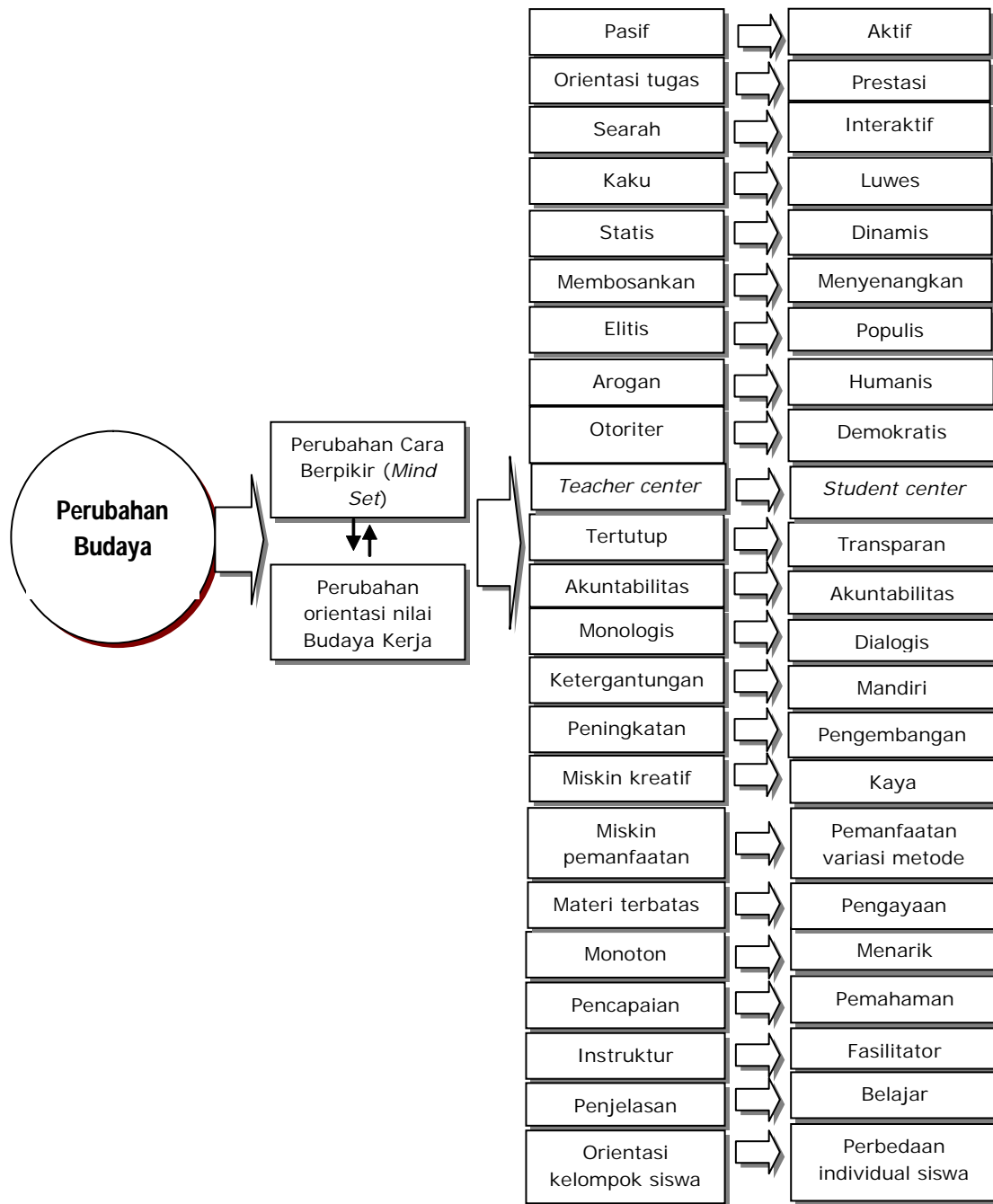
Peran Sekolah

Berbagai upaya perlu dilakukan oleh pihak yang terkait guna mengubah cara berpikir guru untuk mendukung nilai-nilai baru yang lebih sesuai dengan tuntutan dan perkembangan jaman. Nilai-nilai baru itu perlu disebarluaskan dan ditanamkan ke dalam diri guru, membentuk cara berpikir baru serta energi penggerak pelaksanaan tugas yang lebih berorientasi pada prestasi, dinamis, dan kreatif.

Persoalannya, perubahan cara berpikir seseorang atau sekelompok orang bukan merupakan hal yang sederhana dan mudah dilakukan. Hal itu karena terkait langsung dengan upaya perubahan orientasi nilai lama ke orientasi nilai baru yang sama sekali berbeda. Kesulitan yang sering ditemui adalah bagaimana mengubah orientasi nilai yang sejak lama didukung, diyakini kebenarannya, dan menjadi pedoman perwujudan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang. Nilai lama telah menjadi bagian dalam diri, membentuk sikap mental tertentu, memberikan kenyamanan, dan menjadi acuan tingkah laku dan perbuatan. Dengan sendirinya, perubahan cara berpikir akan dianggap membawa ketidaknyamanan, kesulitan diri, dan bahkan ditolak.

Mengingat kesulitan yang dihadapi dalam upaya mengubah cara berpikir seorang atau sekelompok orang, maka diperlukan adanya strategi yang tepat dan efektif guna melakukan perubahan tersebut. Perubahan menuntut adanya terobosan kreatif, agar nilai-nilai baru dapat diterima dan diadopsi oleh guru, dan menjadikannya pedoman bagi mewujudkan perilaku pembelajarannya. Tentu saja segegap upaya ini perlu dikembangkan oleh berbagai pihak yang terkait dalam penyebaran nilai baru yang mampu menggantikan dan diadopsi oleh guru dalam mewujudkan perilaku pembelajarannya. Menurut hemat penulis, salah satu unsur potensial menyebarkan dan merubah cara berpikir guru adalah melalui pengembangan sistem lingkungan sekolah yang kondusif dan searah dengan penerapan sistem NAC di atas.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 51 (1) disebutkan, "Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan Menengah dilaksanakan berdasarkan standar



Bagan 1. Penerapan Sistem NAC Terkait Perubahan Cara Berpikir dan Budaya Kerja Guru*)

*) Diolah dari berbagai sumber.

pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah.” Dalam penjelasannya dinyatakan, yang dimaksud dengan manajemen berbasis sekolah/madrasah adalah bentuk otonomi manajemen pendidikan pada satuan pendidikan yang dalam hal ini kepala sekolah/madrasah dan guru dibantu oleh komite sekolah/madrasah dalam mengelola kegiatan

pendidikan. Desentralisasi pendidikan melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah ini menjadi penting dalam upaya penyebaran sistem NAC dan perubahan cara berpikir guru, terutama menciptakan dan mengembangkan lingkungan sekolah yang kondusif.

Di bawah ini dikemukakan sejumlah hal yang perlu dijalankan guna menciptakan kondusivitas

lingkungan sekolah untuk penyebaran dan penanaman nilai baru, serta perubahan cara berpikir guru dalam menjalankan tugas pembelajarannya, mencakup: 1) kepemimpinan; 2) iklim organisasi; dan 3) sarana-prasarana pembelajaran.

Kepemimpinan

Pakar manajemen dan organisasi umumnya sepakat, bahwa perilaku pekerja/karyawan suatu organisasi tidak semata dipengaruhi oleh budaya kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor pengaruh. Salah satu faktor yang juga sering disoroti adalah gaya dan perilaku kepemimpinan dari para pemimpin organisasi yang bersangkutan. Thoha (2008) mengemukakan, kepemimpinan adalah kemampuan yang ada dalam diri seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa. Atas dasar itu, kepemimpinan sekolah menjadi hal penting dalam mendukung dan mempercepat penyebaran dan penanaman nilai yang terkandung dalam sistem *NAC* untuk mengubah cara berpikir dan budaya kerja guru.

Pertanyaannya, kepemimpinan apa yang sesuai dengan sekolah agar mampu memacu terjadinya perubahan cara berpikir guru? Dengan mengadaptasi pendapat Davis (1981), Anderson (1998), Luthans (1995), Goleman (2003), di bawah ini dikemukakan sifat kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin sekolah, yakni: 1) memiliki visi ke depan; 2) mampu memerankan diri sebagai agen perubahan/*agent of change*; 3) menjunjung tinggi nilai, sikap, dan perilaku demokratis, transparan, dan kesetaraan (*equality*); 4) berani mengambil resiko untuk perubahan dan kemajuan; 5) mempercayai orang lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sebagai suatu tim kerja; 6) bertindak atas dasar sistem nilai bersama, dan bukan atas dasar kepentingan individu; 7) meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara terus-menerus sepanjang hayat; 8) memiliki kemampuan untuk menyelesaikan

permasalahan konflik internal dan eksternal organisasi; 9) memiliki *self-awareness* (kesadaran diri) dan mampu mengendalikan emosi diri; 10) memiliki kemampuan mengelola emosi atau perasaan, seperti melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, tahan uji, sabar, dan sebagainya; 11) memiliki kemampuan *self-motivation*, baik bagi diri sendiri dan orang lain; 12) Memiliki *impulse control* (mampu mengendalikan naluri/insting atau ledakan-ledakan emosi diri); dan 13) memiliki *people skill*, berupa kemampuan empati dan membina hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain.

Iklim Organisasi

Pengembangan iklim organisasi juga merupakan salah satu unsur pendukung percepatan perubahan cara berpikir guru. Penyebaran dan penanaman nilai yang terkandung dalam sistem *NAC* tidak/kurang dapat berkembang baik apabila tidak didukung oleh iklim organisasi yang sesuai dengan tuntutan yang ada, terutama dalam menciptakan pembiasaan diri dalam lingkungan internal sekolah. Berbagai studi tentang organisasi memperlihatkan, bahwa iklim organisasi memiliki arti yang cukup signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Gelerman (1959), Pritchard & Karasick (1973), dan Steer (1980), sampai pada kesimpulan pentingnya iklim organisasi dalam mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya melalui perwujudan tingkah laku sehari-hari. Atas dasar itu, iklim organisasi sekolah haruslah diupayakan selaras dan mendukung pencerminan nilai-nilai dalam sistem *NAC* dan menjadikan sebagai kepribadian atau karakteristik guru.

Di bawah ini dikemukakan sejumlah hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah yang selaras dengan nilai-nilai dalam sistem *NAC*, antara lain: 1) pekerjaan yang bertumpu pada prinsip demokratis, transparan, dan kesetaraan; 2) penciptaan kondisi dan situasi lingkungan kerja yang rapih dan nyaman, bersahabat, menyenangkan, dan membangkitkan gairah kerja; 3) penerapan aturan dan peraturan yang jelas dan konsisten; penerapan peng-

hargaan terhadap prestasi kerja (individu dan kelompok); 4) perwujudan sikap dan perilaku karyawan/pegawai (termasuk guru) yang baik, akrab, saling menghormati dan menghargai, toleran, dan harmonis; kepuasan terhadap kondisi dan situasi di lingkungan kerja; 5) persepsi dan prioritas untuk meningkatkan efektivitas hasil dalam mencapai visi bersama yang ditetapkan dan disepakati bersama; 6) peningkatan kemampuan karyawan/pegawai untuk mengakses dan menyebar-luaskan informasi dan sumber data penting; 7) pengembangan jaringan kerja dan komunikasi di dalam maupun di luar organisasi yang baik dan terarah; 8) pelibatan komponen masyarakat dalam mendukung pelaksanaan tugas yang dibutuhkan; penghargaan terhadap aspirasi, refleksi, dan konseptual yang muncul dari komponen masyarakat; peningkatan pelayanan prima di dalam dan di luar organisasi; 9) pemeliharaan dan peningkatan hasil/output pendidikan; dan 10) sikap antisipatif dan responsif terhadap perubahan dan perbaikan.

Sarana-Prasarana Pembelajaran

Pakar pendidikan cenderung menyatakan, bahwa investasi modal fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun Schultz (1963), Harbinson & Myers (1964), dan Vaizey (1987) menyatakan pula, bahwa ketersediaan investasi modal fisik baru berfungsi optimal apabila disertai dengan pemanfaatannya. Bukan jumlah investasi fisik yang merupakan kunci dari keberhasilan produktivitas, melainkan penggunaannya. Kecepatan kemajuan dan hasil produktivitas ditentukan oleh gagasan dan keterampilan dalam pemanfaatan investasi fisik tersebut.

Pentingnya investasi fisik terhadap produktivitas, teramat relevan jika dikaitkan dengan penyelenggaraan pendidikan. Investasi fisik yang dimanifestasikan melalui ketersediaan dan pemanfaatan sarana-prasarana pendidikan, dapat merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan hasil pendidikan. Sulit dibantah, bagaimana mungkin proses belajar di sekolah akan berlangsung lancar dan baik, apabila tidak didukung oleh ketersediaan dan pemanfaatan sarana-prasarana pendukung belajar yang memadai.

Atas dasar itu, penerapan sistem *NAC* dalam upaya mengubah cara berpikir guru pun tidak terlepas dari kebutuhan akan sarana-prasarana pendukungnya. Tuntutan mewujudkan sikap dan perilaku aktif, kreatif yang senantiasa mengembangkan kemampuan profesional kerja, sedikit banyak amat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana-prasarana pendukung pembelajaran di sekolah. Sebaliknya, ketersediaan sarana-prasarana tidak akan berfungsi optimal apabila tidak didukung oleh cara berpikir guru yang sesuai dalam pemanfaatannya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Meski telah banyak guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik, nyatanya belum memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dugaan yang muncul, penerimaan sertifikat pendidik tidak diimbangi dengan terjadinya perubahan cara berpikir pada diri guru yang sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan profesionalisme. Guru cenderung mendukung, mempertahankan, dan bertumpu pada cara berpikir lama yang lebih terkesan pasif, sekedar menjalankan tugas, pembelajaran searah, membosankan, miskin kreatif, dan lain sejenisnya. Sebaliknya, guru enggan melakukan perubahan yang sesuai dengan tuntutan profesionalisme yang harus aktif dalam menjalankan tugas pembelajaran, berorientasi prestasi, mandiri, kreatif, melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan, dan lain sejenisnya.

Saran

Eksplisit diperlukan adanya perubahan cara berpikir sesuai dengan konsepsi sistem *NAC*, yakni perubahan orientasi nilai yang terkandung dalam syaraf otak, menjadikan sebagai cara berpikir dan energi pendorong perwujudan sikap dan perilaku kerja. Meski demikian, sistem *NAC* yang dikemukakan masih memerlukan penjabaran lebih lanjut terhadap makna yang terkandung di dalamnya, agar dapat disebarkan dan ditanamkan meluas kepada guru. Penyebaran dan penanaman nilai-nilai baru dalam sistem *NAC*, dan sebaliknya meninggalkan nilai-nilai lama, perlu dilakukan

untuk memunculkan kesadaran, pemahaman, dan perubahan sikap dan pola perilaku guru yang sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan sekitar. Penyebaran dan penanaman nilai sistem NAC itu perlu diupayakan oleh berbagai pihak yang terkait, terutama dengan mengem-

bangkan lingkungan sekolah yang mampu mendukung pencerminan nilai-nilai tersebut, baik dari segi kepemimpinan, penciptaan iklim sekolah yang kondusif, sampai dengan pemenuhan sarana-prasarana pembelajaran yang dibutuhkan.

Pustaka Acuan

- Agung, I. 2011. *Kreativitas Pembelajaran Guru*, Jakarta: Penerbit Zikrul Hakim Bestari.
- Anderson, T. D. 1998. *Transforming Leadership*, New York Washington D.C: St. Lucie Press.
- Ayan, J. E. 2003. *Bengkel Kreativitas*, Bandung: Mizab Pustaka.
- Davis, K. 1981. *Human Behavior at Work Organization Behavior*, New York: McGraw Hill Book Co.
- Gelerman, S. 1959. *The Company Personality*, Management Review.
- Goleman, D. 2003. *Emotional Intelligence*, Jakarta: Gramedia.
- Harbison, F. H, Myers, C. A. 1964. *Economics Aspects of Higher Education*, OECD.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Minimal Akademis dan Kompetensi Pendidik.
- Pritchard, R.D., B.W. Karasick. 1973. *The Effect of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Behavior*, Homewood: The Dorsey Press & Richard D. Irwin Inc.
- Robbins, A. 1994. *Unlimited Power*, New York: Mc. Graw-hill.
- Schultz, T.W. 1963. *The Economic Value of Education*, Columbia University.
- Steers, R. M. 1980. *Problems in Measurement of Organizational Effectiveness*, in Administrative Science Quartely, December.
- Thoha, M. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Vaizey, J. 1987. *Pendidikan di Dunia Modern*, Jakarta: PT. Gunung Agung.