

MASALAH PENDIDIKAN DAN PROFESIONALISASI SUMBER DAYA MANUSIA

Vinsensius Sumardi

Prodi PGSD STKIP Santu Paulus, Jl. Jend. Ahmad Yani, No. 10 Ruteng-Flores 86508
e-mail: letsen@rocketmail.com

Abstract: Education Problem and Profesionalisation of Human Resources. The reality proves that Indonesian education always encounters problems. The problems which are commonly discussed are pertaining to quality, relevance and competitiveness. Hence, it is no wonder that quality of Indonesian education is lower than other neighbouring countries in Southeast Asean region, instead of relevance and competitiveness. Another case that makes the condition worse is the higher level of unemployment. These problems need to be appropriately resolved. This writing attempts to offer the concept of human resource development through professionalism of teachers and administrators as the way-out of coping with the problem.

Keywords: education, profesionalisation and human resource

Abstrak: Masalah Pendidikan dan Profesionalisasi Sumber Daya Manusia. Realitas pendidikan Indonesia seakan tidak pernah berhenti dari masalah. Keluhan yang umum didengar terkait dengan mutu, relevansi dan daya saing. Tentu tidak berlebihan jika dinilai bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara lainnya di Asia Tenggara. Belum lagi, soal relevansi dan daya saing. Terbaca bahwa tingkat pengangguran di Indonesia masih dinilai tinggi. Soal ini, tentu membutuhkan solusi. Tawaran yang dikemas dalam tulisan ini berkaitan dengan pengaturan sumber daya manusia pendidikan melalui profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan (pelatihan dan pengembangan) sebagai salah satu cara untuk mengatasi masalah pendidikan.

Kata Kunci: pendidikan, profesionalisasi sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Dalam kekinian wacana pembangunan sumber daya manusia (SDM) Indonesia selalu bergandengan tangan dengan wacana pendidikan. Sebaliknya, pembicaraan tentang pendidikan senantiasa berorientasi pada pembangunan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan merupakan salah satu sokoguru kemajuan bangsa. Maju mundurnya bangsa berkorelasi erat dengan tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Pendidikan memuat beberapa peranan strategis dalam pembangunan, diantaranya; *Pertama*, mempersiapkan sumber daya manusia bagi pembangunan. *Kedua*, memberi arah perubahan yang dicita-citakan oleh pembangunan. *Ketiga*, meningkatkan mutu pembangunan sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Keempat*, memberi arti bagi pembangunan

dalam dimensi yang bersifat kualitatif yakni hidup dan penghidupan. *Kelima*, menjadi sarana untuk mampu bersaing dengan negara lain. *Keenam*, membangun peradaban bangsa sesuai dengan jati diri dan karakter Indonesia (Wibowo, 2012:1)

Visi dan misi pendidikan Nasional telah dituangkan dalam penjelasan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Visi dan misi pendidikan nasional tersebut merupakan bagian integral dalam pembaharuan sistem pendidikan nasional. Visi pendidikan nasional adalah terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua Warga Negara Indonesia, berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah (Dantes, 2007:1). Pendidikan yang bermutu, relevan dan

kompetitif merupakan salah satu keharusan dalam menjawab arus globalisasi yang mengandung tantangan dan persaingan. Mewujudkan visi tersebut, tentunya membutuhkan upaya yang memuat strategi dan prinsip atau regulasi dasar untuk keseluruhan proses pendidikan. Usaha tersebut seyogianya terejawantah dalam integritas antara kebijakan dengan implementasi manajemen dalam bidang pendidikan.

Ada banyak langkah strategis berupa pergeseran paradigma untuk pembenahan dan peningkatan kuantitas dan kualitas pendidikan. Pergeseran paradigma sistem pendidikan dari sistem sentralisasi ke sistem desentralisasi. Salah satu implementasi perubahan paradigma tersebut ialah penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Pemberlakuan MBS mengedepankan otonomi daerah dalam urusan pendidikan. Undang-undang no. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang disahkan pada 07 Mei 1999 dan pelaksanaannya secara resmi berlaku 01 Januari 2001 telah menetapkan kewenangan daerah dengan asas desentralisasi, termasuk dalam urusan pendidikan (Mulyono, 2008:234). Penerapan MBS serentak memberi otonomi pada tingkat satuan pendidikan, peran serta aktif masyarakat dalam pendidikan dan menjunjung tinggi demokratisasi-akuntabilitas dan transparansi dalam kegiatan pendidikan. Manajemen Berbasis Sekolah bukan sekedar mengubah pendekatan pengelolaan sekolah dari yang sentralistik menjadi desentralistik, melainkan diyakini akan muncul kemandirian sekolah. Kemandirian sekolah ditopang dengan kepedulian masyarakat, pengambil dan pelaksana kebijakan di daerah untuk mengontrol sistem dan pelaksanaan pendidikan. Selain itu, pada tataran operasional pendidikan formal terjadi pergeseran dari paradigma pengajaran dengan *teacher oriented* yang sebatas mentransfer pengetahuan menuju paradigma pembelajaran dengan menitikberatkan pada pengembangan peserta didik itu sendiri. Pembelajaran semestinya menunjuk pada usaha untuk pengembangan budi pekerti, hati nurani, semangat, kesusilaan, kecintaan dan ketaqwaan serta pengembangan intelektual peserta didik. Dalam pendidikan, nilai-nilai yang ditransferkan ialah nilai keagamaan, kebudayaan, nilai sains dan teknologi, nilai seni dan nilai keterampilan.

Dalam Rencana Strategis 2005-2009, pemerintah menjabarkan rencana pembangunan jangka panjang periode 2005-2025, diantaranya (Bapenas, 2009:36-38); *Pertama*, periode 2005-2010: peningkatan kapasitas dan modernisasi. Orientasinya

menciptakan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif pada tingkat local dan global dengan memfokuskan perhatian pada penambahan daya tampung satuan pendidikan yang ada (aspek kuantitas). Usaha ini diarahkan demi tercapainya pemerataan pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia (orientasi pada pemberantasan buta huruf dan menggapai masyarakat berbasis pengetahuan/*based knowledge society*). Hal tersebut perlu didukung dengan modernisasi pada sistem dan jaringan informasi dengan menggunakan TIK yang memadai. *Kedua*, periode 2010-2015, ditargetkan untuk menguatkan pelayanan dengan menitikberatkan pada rasio kebutuhan dan kesediaan sarana dan prasarana pendidikan menjadi lebih optimal agar pendidikan lebih relevan dan berdaya saing (aspek kualitas). *Ketiga*, periode 2015-2020, peningkatan daya saing regional tingkat ASEAN. Harapan akhir periode ini ialah kualitas pendidikan Indonesia tidak kalah bersaing dengan negara ASEAN lainnya. *Keempat*, periode 2020-2025, optimalisasi daya saing internasional. Orientasi periode ini ialah pendidikan Indonesia mampu bersaing secara internasional.

Dalam kurun waktu 2010-2015 secara kuantitatif, perkembangan pendidikan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang pesat. Data menunjukkan bahwa jumlah sekolah dari jenjang TKK hingga Perguruan Tinggi mengalami peningkatan jumlah yang cukup baik. Pada tahun 2011 jumlah TKK sebanyak 70.917 bertambah menjadi 85.499 tahun 2015. Jenjang SD tahun 2011 berjumlah 146.826 meningkat pada tahun 2015 menjadi 147.536. Jenjang SMP dari 33.668 (2011) menjadi 37.023 (2015). Jumlah SMA dari 11.654 (2011) bertambah menjadi 12.689 (2015). Tahun 2011 SMK berjumlah 10.256 menjadi 12.569 tahun 2015. Demikian halnya level perguruan tinggi, dari 3.170 (2011) menjadi 4.440 (2015) (Kemendikbud, 2012; Kemendikbud, 2015). Dari data tersebut terbaca penyebarannya kurang merata seluruh penjuru tanah air. Selain itu, peningkatan kuantitatif tersebut tidak diikuti dengan peningkatan kualitatif secara signifikan. Sebagai akibat tersebut di atas, berbagai permasalahan muncul, dan yang paling menonjol adalah ketimpangan antara kualitas *output* pendidikan dengan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan di pasar kerja. Realitas ini menjadi dasar pijak untuk coba menelusuri kembali permasalahan pendidikan di Indonesia. Karena itu, dalam makalah ini, penulis coba menelusuri pelbagai fenomena problem pendidikan

dalam cara pandang manajemen sumber daya manusia.

DESKRIPSI PERMASALAHAN UMUM PENDIDIKAN DI INDONESIA

Diakui bahwa pendidikan memegang peranan strategis dalam pembangunan nasional. Konsep ini mendasari adanya program jangka panjang pembangunan pendidikan di Indonesia (2005-2025). Realisasi program tersebut telah dimulai dengan adanya bukti peningkatan secara kuantitatif yang nyata dalam pertumbuhan persekolahan mulai tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi. Kendati demikian, masih terdengar litan keluhan yang memberi signal adanya ketidakberesan dalam proses pembangunan pendidikan tersebut. Beberapa fenomena yang dapat dinilai sebagai persoalan pendidikan di Indonesia.

Mutu

Term mutu merupakan salah satu kata yang lebih sering digunakan atau dipopulerkan oleh instansi atau perusahaan yang memproduksi barang atau jasa. Pamaknaan kata mutu bervariasi, tergantung pada sudut pandang dan orientasi masing-masing pihak (konsumen dan produsen) mengenai barang atau jasa yang menjadi obyeknya. Untuk menemukan benang merah dalam perbedaan persepsi antara konsumen dan produsen maka mutu disamakan dengan kepuasan. Barang atau jasa dikatakan bermutu apabila mendatangkan kepuasan bagi pelanggan (konsumen) maupun produsennya (Suhardan, *et al.*, 2009:293).

Jika dikenakan dalam dunia pendidikan, term mutu bertalian dengan kepuasan bagi pelaku pendidikan dan masyarakat luas pelanggan pendidikan. Mutu dalam bidang pendidikan mencakupi *input*, proses, *output* dan *outcome*. *Input* pendidikan dikatakan bermutu apabila siap berproses. Proses pendidikan bermutu jika suasana pembelajaran yang disiapkan benar-benar kondusif yang memungkinkan peserta didik aktif, kreatif dan bertahan. *Output* dikatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan nonakademik peserta didik tinggi. *Outcome* bermutu ditandai dengan lulusan cepat terserap di dunia kerja dengan gaji wajar dan mendatangkan kepuasan pelanggan (Usman, 2009:513).

Dalam studi komparatif pendidikan, pandangan umum praktisi pendidikan menilai bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dinilai belum memuaskan dan dibutuhkan kerja keras untuk memperbaikinya. Beberapa indikator yang dapat dilihat, seperti: (1)

Laporan Badan Pusat Statistik 2015 tentang indeks pembangunan manusia menyatakan Indonesia berada pada posisi menengah pada peringkat 108 dari 187 negara yang diteliti. Untuk konteks ASEAN Indonesia berada pada urutan kelima (5), posisinya lebih rendah dari Singapura, Brunei, Malaysia dan Thailand. Nilai IPM Indonesia adalah 0,684 pada tahun 2013, terdapat pergerakan keatas yang tidak jauh dari tahun sebelumnya, yaitu 0,681. Peningkatan ini dinilai positif karena ada perbaikan pada kebijakan dan pelayanan kesehatan. Pada tingkat regional capaian pembangunan manusia cukup bervariasi. Sebagian besar capaian pembangunan manusia di Provinsi masih berstatus sedang. Capaian pembangunan manusia tertinggi berada di Provinsi DKI Jakarta dengan IPM sebesar 78,39. Sementara capaian pembangunan manusia terendah berada di Provinsi Papua dengan IPM sebesar 56,75 (BPS, 2015:36-37). Salah satu unsur utama penentuan komposit indeks Pengembangan manusia adalah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. (2) *United Nation Education Scientific, and Culture Organization* (UNESCO), yang menyatakan bahwa di tahun 2014 peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan ada pada rangking 57 diantara 115 negara di dunia dengan *Education Development Index* (EDI) adalah 0,931. Untuk konteks ASEAN, Indonesia berada lebih rendah dari Brunei Darussalam indeksnya 0,965. Data ini menggambarkan bahwa Indonesia masih perlu membenah mutu pendidikannya (<http://www.kemendiknas.go.id/artikel/indonesia-peringkat-ke-57-edi-dari-115-negara-tahun-2014>).

Relevansi

Dalam konteks pendidikan, masalah relevansi berkenaan dengan rasio antara tamatan yang dihasilkan satuan pendidikan dengan yang diharapkan satuan pendidikan di atasnya atau institusi yang membutuhkan tenaga kerja, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Masalah relevansi terlihat dari banyaknya lulusan dari satuan pendidikan tertentu yang tidak siap secara kemampuan kognitif dan teknikal untuk melanjutkan ke satuan pendidikan di atasnya. Masalah relevansi juga dapat diketahui dari banyaknya lulusan dari satuan pendidikan tertentu, yaitu sekolah kejuruan dan pendidikan tinggi yang belum atau bahkan tidak siap untuk bekerja. Masalah relevansi pendidikan berkenaan dengan persediaan lapangan kerja, perubahan yang drastis dan cepat dalam jenis dan pembagian tugas

(Mudyahardjo, 2001). Cukup banyaknya lulusan yang tidak terserap pada dunia kerja (menganggur) boleh jadi salah satu buah pahit dari problem ini. Laporan *International Labour Organization* (ILO) Jakarta tahun 2014-2015 menjelaskan bahwa tren pengangguran di Indonesia sebagiannya dipengaruhi oleh ketidakcocokan keterampilan. Cukup banyak posisi pekerjaan di Indonesia diisi oleh pekerja yang tidak memenuhi syarat dan dinilai tidak terampil (ILO, 2015:15).

Kompetisi

Ada banyak pemaknaan yang berkembang ketika berbicara tentang kompetisi. Batasan kompetisi beragam sesuai dengan sudut pandang pembicara dan konteks penggunaannya. Pemaknaan umum kompetisi ialah persaingan. Menurut ilmu bahasa, kompetisi merupakan kata kerja intransitif yang berarti tidak membutuhkan objek sebagai korban kecuali ditambah dengan pasangan kata lain seperti *against* (melawan), *over* (atas), atau *with* (dengan). Tambahan itu pilihan hidup dan bisa disesuaikan dengan kepentingan keadaan menurut versi tertentu (<https://id.wikipedia.org/wiki/kompetisi>) Berlandas pada batasan kebahasaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa persaingan/kompetisi dalam dirinya sesuatu yang positif.

Dalam tataran pendidikan kompetisi dimengerti sebagai fenomena yang muncul/ada dalam suatu perubahan/mobilitas. Fenomena tersebut dapat dipahami sebagai penggerak dalam menghadapi realitas perubahan. Masalah kompetisi berkaitan dengan tantangan globalisasi yang menyusup masuk dalam dunia pendidikan. Arus globalisasi yang menampilkan wajah ganda, yang pada satu sisi kemajuan/kecanggihan teknologi global telah membantu percepatan informasi pendidikan. Pada sisi lain menghadirkan implikasi negatif pada sistem dan orientasi pendidikan. Dengan demikian dapat diuraikan bahwa masalah kompetisi dalam pendidikan berkenaan dengan tantangan globalisasi yang berdampak pada orientasi dan sistem pendidikan.

Ketidakseimbangan (*disproportionality*)

Masalah ketidakseimbangan terbaca pada beberapa kenyataan diantaranya; *pertama*, kesenjangan antara jumlah penduduk usia sekolah dengan kelayakan keadaan sarana dan tenaga pendidik yang kompeten. Kesenjangan jumlah usia sekolah dengan sarana yang disiapkan terbaca dalam data bahwasannya cukup banyak sekolah, baik tingkat dasar

maupun menengah yang masih menggunakan ruang bukan milik sekolah. Data Statistik Pendidikan tahun 2015/2016 menunjukkan bahwa untuk jenjang SD, sebanyak 11.961 ruang kelas yang bukan milik sekolah; SMP sebanyak 8.854 dan SMA/SMK sebanyak 12.400-an ruang kelas yang bukan milik sekolah. Ketidakseimbangan antara jumlah siswa dengan guru yang layak mengajar terbaca pada kenyataan bahwa masih cukup banyak guru yang belum berke-layak mengajar. Untuk guru SD, masih ada 340, 2 ribu yang belum layak mengajar dari total jumlah 1,8 juta. Guru SMP hanya 87,25% dari 681, 4 ribu yang sudah layak mengajar, 12, 75%nya belum layak mengajar. Guru SMA/SMK hanya 535,2 ribu yang layak mengajar dari total 569,2 ribu (Kemendikbud, 2016:44-45). Kekurangan sarana dan keadaan tenaga pendidik yang belum memadai dari aspek kualifikasi, boleh jadi merupakan batu sandungan di tengah animo masyarakat terhadap pendidikan yang tinggi. *Kedua*, ketidakseimbangan secara horizontal. Persoalan ini berkaitan dengan persoalan jenis dan jenjang pendidikan (Imron, 2008:112). Tingkat kemajuan yang diperoleh di bidang pendidikan keju-ruan dan teknik relatif kurang dibandingkan dengan bidang pendidikan umum. Jumlah SMA lebih banyak dibandingkan dengan SMK (12.689 dan 12.659). Animo masyarakat, khususnya arus mahasiswa pada jurusan keguruan dan pendidikan lebih tinggi dari jurusan-jurusan lain, seperti teknik, pertanian, pariwisata, dsbnya. Gejala ini terbaca pada jumlah program studi pada perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Pangkalan data dikti september 2016, menunjukkan bahwa jumlah program studi yang paling banyak didominasi oleh bidang ilmu pendi-dikan, menyusul teknik, sosial dan kesehatan. Data menunjukkan prodi bidang pendidikan sebanyak 5108, teknik sebanyak 4556; kesehatan sebanyak 3248 dan pertanian sebanyak 1648. Sedangkan pari-wisata hampir pasti tidak ada (<http://forlap.ristek.dikti.go.id/>), diakses 10 September 2016) *Ketiga*, ketidakseimbangan secara vertikal. Persoalan ini bersentuhan dengan perbandingan antara sekolah dasar, sekolah menengah dan perguruan tinggi. Bila ditelaah lebih jauh ketidakseimbangan vertikal dapat dimaknai juga dalam kaitan dengan jumlah sekolah negeri dengan jumlah sekolah swasta. Fakta menun-jukkan bahwa di Indonesia jumlah sekolah swasta masih cukup banyak. Pusat statistik pendidikan tahun 2015 melaporkan untuk jenjang TTK, 96,27% milik swasta; SD, 10,27% milik swasta, SMP, 39,29% milik swasta; SMA, 49,91% milik swasta

dan perguruan tinggi, 90,47% milik swasta. (Kemendikbud, 2015).

Pemerataan

Masalah pemerataan bertalian dengan kuantitas pendidikan. Pemerataan dihubungkan dengan seberapa banyak jumlah anak usia sekolah yang mendapat layanan pendidikan. Konsep pemerataan juga identik dengan keadilan. Pemaknaan keadilan dimaknai sebagai persamaan dalam pelayanan pendidikan atau layanan dalam pendidikan harus sama tanpa ada perbedaan. Kemampuan ekonomi masyarakat yang masih rendah menyebabkan kesulitan untuk melanjutkan pendidikan anak ke jenjang yang lebih tinggi. Bagi masyarakat yang secara ekonomi mampu berpeluang besar bagi anaknya untuk mendapat layanan pendidikan yang bermutu. Sedangkan bagi yang secara ekonomi tidak mampu kemungkinan kecil mendapat layanan pendidikan yang bermutu. Buktinya lembaga pendidikan formal menengah yang bermutu dan biaya besar peserta didiknya berasal dari keluarga yang ekonominya mampu. Sedangkan lembaga pendidikan formal menengah yang terkesan kurang bermutu, peserta didiknya lebih banyak berasal dari keluarga yang secara ekonomi kurang mampu.

PROFESIONALISASI SUMBER DAYA MANUSIA: RESPON ATAS MASALAH PENDIDIKAN

Persoalan pendidikan seperti yang diuraikan terdahulu tentu membutuhkan pemecahan. Dalam perspektif ilmu manajemen, setiap masalah pendidikan selalu dikaitkan dengan pengaturan atau pengolahan sumber daya pendidikan yang mencakup sumber daya manusia (Pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik) dan sumber daya lain seperti isi pendidikan (kurikulum), sarana dan prasarana serta pengaturan unsur lain sebagai penunjang manusia dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Coretan kritis sederhana ini, mengedepankan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu cara untuk mengatasi persoalan pendidikan di Indonesia, secara khusus dalam membenah dan meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Term Profesi dan Profesionalisasi

Secara etimologis, kata profesi berasal dari kata bahasa Latin, *profiteri*, yang berarti ikrar di muka

umum. Bentuk kerjanya *professio*; kegiatan kerja yang dilandasi ikrar pengabdian. *Professio* kemudian digunakan ke dalam bahasa Inggris menjadi *profession* dan dalam bahasa Indonesia profesi. Jadi profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang dilandasi sumpah pengabdian (Trianto, 2011). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1027) menjelaskan profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan dan kejuruan) tertentu.

Menurut Wikipedia Bahasa Indonesia, kata profesi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris “*Profess*”, yang dalam bahasa Yunani adalah “*Ἀδελφότης*”, yang bermakna: “Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan suatu tugas khusus secara tetap/permanen”. Profesi dipahami sebagai pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Seorang yang berkompeten dalam profesi atau pekerjaan disebut profesional (<https://id.wikipedia.org/wiki/Profesi>). Mc Cully dalam Trianto (2011: 12) menguraikan bahwa profesi merupakan pekerjaan yang mengandung prosedur dan menggunakan teknik tertentu yang bertumpu pada landasan intelektual yang harus dipelajari demi kebaikan banyak orang. Lebih lanjut Wirawan memaknai profesi sebagai pekerjaan yang membutuhkan persyaratan tertentu (Trianto, 2011:13)

Berdasarkan pendapat di atas, profesi merupakan suatu pekerjaan yang berdasarkan sains dan teknologi serta keahlian tertentu dengan tujuan kebaikan bersama dalam kehidupan bermasyarakat. Karena itu, profesi merupakan pekerjaan orang tertentu yang dibekali dengan pendidikan, sains dan teknologi. Dalam tataran operasional atau praktis pekerjaan yang termasuk profesi diantaranya dokter, guru, dosen, dokter, apoteker. Term profesionalisasi merupakan bentuk afiksasi dari profesi. Profesionalisasi diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai profesional. Dengan demikian profesionalisasi dapat diterjemahkan sebagai proses menuju professional.

Profesionalisasi Pendidik

Dosen

Dosen merupakan salah satu jabatan profesi. Profesional menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan. Profesi secara teoritis tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang akan tetapi dipersiapkan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

Nurdin dan Usman dalam Trianto (2011:13) menegaskan dua indikator profesionalisasi, diantaranya; a) keterandalan layanan. Dalam hal ini pemberi layanan menguasai baik apa yang dikerjakan dan penerima layanan dapat mempercayainya. b) layanan yang khas tersebut diakui masyarakat luas.

Istilah profesionalisasi dosen merujuk pada upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi, kualitas pembelajaran dan akademis pengajar pada perguruan tinggi. Karena itu, pembicaraan tentang profesionalisasi dosen tidak lain dari gambaran tentang kompetensi dan kualitas yang harus dimiliki dosen. Ahli dan pemerhati pendidikan mengemukakan bervariasi pandangan tentang program pengembangan profesi dosen dimaksud J.G. Gaff dan Doughty, sebagaimana dikutip Romli, mengatakan bahwa ada (3) tiga usaha yang saling berkaitan dalam pengembangan dosen diantaranya; pengembangan instruksional (*instructional development* = ID), pengembangan organisasi (*organization development* = OD), dan pengembangan profesional (*professional development* = PD). Bergquist dan Philips berpendapat bahwa pengembangan tenaga dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan (*institutional development*), dan meliputi sebagian dari pengembangan personal, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, dan pengembangan masyarakat.

Merujuk pada UU No. 14 tahun 2005 bahwasannya pengembangan profesi dosen mencakup empat kompetensi utama, diantaranya; a) Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran, b) Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan, c) Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai *content* dan metodologi pembelajaran, d) Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas.

Romli (2010:5) menguraikan sedikit lebih konkrit kompetensi yang seyogianya dikembangkan dosen, diantaranya; 1) Pengembangan kompetensi pedagogis berkaitan dengan cara mengajar yang baik dan tepat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Seorang dosen, selain harus memiliki kepakaran di bidang keilmuannya, juga harus menguasai teori-teori dan teknik pengajaran serta aplikasinya dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. 2) Pengembangan kompetensi teknik informasi berhubungan dengan kemahiran atau penguasaan dalam penggunaan alat teknologi

pembelajaran. Para pakar pendidikan memandang bahwa penguasaan para dosen terhadap teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kesuksesannya dalam mengelola pembelajaran di perguruan tinggi. 3) Pengembangan kompetensi manajemen/administrasi, berkaitan dengan kemampuan untuk mengatur suasana kelas, pendokumentasian dan pengarsipan dokumen penting lembaga, jurusan dan administrasi hasil studi mahasiswa. 4) Pengembangan kompetensi kurikulum, berkaitan dengan penguasaan dan pengembangan kurikulum yang memungkinkan mahasiswa berkembang secara maksimal. 5) Pengembangan kompetensi ilmiah (riset dan publikasi), berkaitan dengan kewajiban dasar yang melekat dengan tugas pokoknya ialah melakukan penelitian dengan memperhatikan langkah-langkah yang harus dilaksanakan. 6) Pengembangan kompetensi evaluasi, berkaitan dengan kemampuan untuk menilai kualitas pembelajaran yang telah dilaksanakan. 7) Pengembangan kompetensi personal, berkaitan dengan kepribadian, kualitas intelek dan kewibawaan sebagai pengajar di perguruan tinggi. Paling kurang dosen memiliki keunggulan tertentu yang berbeda dengan mahasiswa yang dibimbingnya.

Profesionalisme dosen yang tinggi dapat dilihat dari beberapa kriteria dengan indikatornya, seperti; a) kepakaran dengan indikator adanya pengakuan dari teman sejawat atau *peer group* atas kepakaran atau penguasaan atas keilmuannya. b) pengembangan kepakaran dan penguasaan dengan indikator adanya kegiatan penelitian ilmiah dan penulisan makalah atau buku. c) menerapkan teknologi instruksional dengan indikator sertifikasi dalam bidang pengajaran dan kepuasan mahasiswa. d) menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti dan kegiatan profesi dengan indikator tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang melanggar etika, nilai-nilai akademik dan profesi (SPMA-UI dalam Arwidayanto, 2012:24).

Guru

Secara yuridis, pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Dalam UU no. 14, 2005 pasal 2 ayat 1 menegaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional merupakan suatu pekerjaan menuntut tanggung jawab dan keahlian.

Karena itu, sebagaimana halnya dosen selaku pengajar pada perguruan tinggi, guru juga semestinya menunjukkan profesionalitas dalam pekerjaannya.

Guru dalam kapasitasnya sebagai tenaga profesional menuntut adanya kompetensi dan kualitas yang harus dimiliki. Karena itu, profesionalisasi guru merupakan suatu keharusan. Profesionalisasi guru merujuk pada kualitas pembelajaran dan akademis pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru. Regulasi nasional menjelaskan (pasal 9, UU no.14, 2005); kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) dan Diploma (D4). Hal ini berarti bahwa kelayakan profesi seorang guru diakui apabila guru berlatarbelakang pendidikan S1 atau D4 atau yang setingkat dengan S1 atau D4. Sedangkan bagi guru yang belum berijazah S1 diwajibkan untuk menyetarakan pendidikannya setara S1 atau D4.

Selain berkualifikasi akademik S1, seorang guru profesional juga harus kompeten. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan, maupun profesinya. Pasal 10 UU, no.14, 2005 menggarisbawahi empat kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, diantaranya; a) kompetensi pedagogis, kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi; -) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, -) pemahaman terhadap peserta didik, -) pengembangan kurikulum dan silabus, -) perancangan pembelajaran, -) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, -) pemanfaatan teknologi pembelajaran, -) evaluasi hasil belajar dan -) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. b) kompetensi kepribadian, yang meliputi; beriman, berakhlak mulia, arif, bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, dewasa, jujur, stabil, sportif dan menjadi teladan peserta didik. c) kompetensi sosial; kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, sekurang-kurangnya meliputi; -) berkomunikasi lisan, tulisan dan atau isyarat secara santun, -) menggunakan teknologi dan komunikasi sesuai fungsinya, -) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, atasan, orang tua/wali dan masyarakat luas, -) meresapkan prinsip persaudaraan, kebersamaan dan kekeluargaan. d) kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan

bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diampunya, setidaknya penguasaan; -) materi pelajaran secara luas sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan atau kelompok mata pelajaran yang diampu, -) konsep dan metode disiplin keilmuan dan teknologi yang relevan dan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

Profesionalisasi Tenaga Kependidikan

PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, secara khusus pasal 35-36 mengedepankan keberadaan tenaga kependidikan mulai dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TKK) sampai dengan perguruan tinggi. Pasal 35 menjelaskan bahwa yang termasuk tenaga kependidikan antara lain; -) kepala sekolah/madrasah, -) tenaga administrasi, -) tenaga perpustakaan, -) tenaga laboratorium dan -) tenaga kebersihan. Setiap tenaga kependidikan tersebut dituntut untuk memiliki kualifikasi, kompetensi dan keahlian tertentu. Hal ini dipertegas pada pasal 36 bahwa “tenaga kependidikan pada pendidikan tinggi harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya”. Lebih lanjut, pada pasal 39 PP. 19, 2005 tersebut menyebutkan bahwa pengawasan pada satuan pendidikan formal dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan. Dengan demikian, pengawas pendidikan termasuk salah satu kelompok tenaga kependidikan.

Kepala Sekolah

Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah atau madrasah menegaskan kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah. a) kualifikasi akademik kepala sekolah/madrasah berpendidikan minimum sarjana (S1). b) sebagai kepala sekolah/madrasah, ada lima dimensi kompetensi, yakni; -) kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Peraturan tersebut telah melahirkan peraturan baru dalam dunia pendidikan, khususnya berkaitan dengan tugas, wewenang dan jabatan fungsional kepala sekolah/madrasah. Lebih jauh peraturan tersebut mendesak kepala sekolah untuk menunjukkan profesionalitas jabatannya melalui penyetaraan pendidikan S1 bagi yang belum berijazah S1 dan kualitas diri dengan memperhatikan lima kompetensi dasar yang harus dilaksanakan; a) kompetensi kepribadian berkaitan langsung ketahanan diri menghadapi

gonjangan jabatan. Dalam ranah ini, kepala sekolah/madrasah diharapkan berpenampilan sebagai pribadi yang mantap, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan menjadi teladan bagi lingkungan kerja dan masyarakat sekitar. b) kompetensi manajerial. Ranah ini berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah/madrasah dalam mengatur dan mengelola keseluruhan proses penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan manajer bagi satuan pendidikan. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah seyogianya memiliki pemahaman yang cukup tentang manajemen sekolah dasar dan menengah yang meliputi pengaturan sumber daya manusia (guru, tenaga administrasi dan peserta didik), pengaturan program pendidikan (kurikulum), pengaturan sarana dan prasarana serta pengaturan hubungan sekolah dengan masyarakat. c) kompetensi kewirausahaan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam kerja sama dengan guru untuk menanamkan jiwa dan nilai kewirausahaan kepada peserta didik yang mencakup kepercayaan diri, orientasi pada tugas dan berani mengambil resiko (Daryanto, 2012:10) Selain menanamkan nilai-nilai kewirausahaan, kepala sekolah dan para guru diharapkan mampu membuka dan memungkinkan peserta didik untuk mengenal dunia usaha melalui praktek bisnis kecil-kecilan dengan teman, ada tim bisnis di sekolah yang dapat diajak bekerjasama dalam berwirausaha dan menggali pengalaman peserta didik dalam berwirausaha. d) kompetensi supervisi. Hal ini berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas pembelajaran yang berdampak pada kualitas hasil belajar siswa. Karena itu, kepala sekolah harus menguasai pengetahuan, metode, teknik dan prinsip supervisi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Aspek lain, kepala sekolah selayaknya memahami konsep, karakteristik dan teori dasar dalam perkembangan materi pelajaran, proses pembelajaran dan praktek pembelajaran para guru. e) kompetensi personal. Berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalin interaksi secara efektif dan efisien dengan bawahan, rekan kerja, peserta didik, orang tua dan masyarakat sekitar. Kepala sekolah yang profesional tidak saja berdiri di balik meja untuk mengaplikasikan *life skill*nya, tetapi juga sebagai anggota masyarakat yang turut aktif dan berjiwa bebas dalam mengarahkan perkembangan masyarakat luas.

Selain lima (5) kompetensi dasar di atas, kepala sekolah merupakan pemimpin pada satuan pendidikan

dasar dan menengah. Karena itu, sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah siap menciptakan pembaharuan. Mewujudkan nilai pembaharuan tersebut, kepala sekolah sekiranya memiliki komitmen dalam mengemban visi dan misi masa depan. James dan Posner dalam Usman (2009) mengedepankan beberapa komitmen pemimpin masa depan, diantaranya; -) mencari peluang-peluang yang menantang. Pemimpin semestinya siap untuk menanggalkan *status quo* (kemapanan statis) dan berusaha untuk menyesuaikan dengan gelombang perubahan yang terjadi. -) berani mencoba dan menanggung resiko. -) menjadi pribadi yang inovatif. -) membangun kerja sama. -) membangun dan memperkuat kemitraan. -) menunjukkan keteladanan. -) merencanakan keberhasilan bertahap. -) menghargai setiap peran individu dan -) mensyukuri setiap keberhasilan.

Pengawas Pendidikan

Salah satu kelompok tenaga kependidikan berdasarkan Permendiknas 12 tahun 2007 ialah pengawas pendidikan. Tugas utamanya melakukan pengawasan pendidikan pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Tuntutan peraturan tersebut diantaranya; a) pengawas pada satuan pendidikan PAUD dan dasar berlatarbelakang pendidikan minimum sarjana (S1), sedangkan untuk pengawas sekolah menengah dan kejuruan berlatarbelakang pendidikan minimum S2. b) pengawas pendidikan minimal memiliki lima kompetensi dasar, yaitu; kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi akademik dan penelitian pengembangan.

Peraturan tersebut mengindikasikan bahwa pengawas pendidikan bukan sembarang orang tetapi merupakan jabatan fungsional yang menuntut komitmen dan profesionalitasnya. Tolok ukur komitmen dan profesionalitas pengawas pendidikan dapat dilacak dalam kualifikasi akademik dan kompetensi yang harus dimilikinya. Dalam kaitan dengan kemampuan yang harus dimiliki pengawas pendidikan, beberapa jabatan, diantaranya (Trianto, 2011); 1) kompetensi kepribadian dengan menampilkan diri sebagai pribadi yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokoknya, ingin tahu akan hal baru tentang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dan memiliki motivasi dalam bekerja. 2) kompetensi supervisi manajerial mencakup kemampuan untuk menilai dan membina kepala sekolah dan tenaga kependidikan lain yang ada di sekolah dalam mempertinggi kualitas pengelolaan dan administrasi sekolah. 3) kompetensi supervisi akademik meliputi kemampuan menilai dan

membina guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran demi pencapaian hasil belajar peserta didik yang memuaskan. 4) kompetensi evaluasi pendidikan merupakan kemampuan pengawas pendidikan dalam kegiatan mengumpulkan, mengolah, menafsirkan dan menyimpulkan data dan informasi untuk menentukan tingkat keberhasilan pendidikan. 5) kompetensi penelitian pengembangan. Berkaitan dengan kemampuan merencanakan dan melaksanakan penelitian pendidikan serta menggunakan hasilnya untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan. 6) kompetensi sosial, berhubungan dengan kemampuan pengawas dalam membina hubungan secara aktif dengan pelbagai pihak termasuk dengan kegiatan organisasi profesi pengawas (APSI).

Iktiar Menuju Profesionalisasi Sumber Daya Manusia

Ketika deretan masalah pendidikan kian panjang, boleh jadi pada akhirnya mempertanyakan eksistensi organisasi pendidikan. Memang tidak dengan gampang; memvonis “salah” sekolah dan perguruan tinggi tat kala banyak tamatan yang menganggur atau terserap tetapi tidak terampil. Dengan tidak menerima secara penuh dipersalahkan, setiap organisasi pendidikan perlu berbenah diri, melihat kembali dan menatap masa depan. Pembinaan tentu terkait dengan keberadaan sumber daya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dan memiliki peran strategis dalam organisasi. Mengafirmasi gagasan ini maka komitmen mengatasi masalah pendidikan serentak mengharuskan pembenahan dan peningkatan pelaku utama pendidikan seperti pendidik dan tenaga kependidikan. Komitmen ini tentu berlandas pada harapan tampilnya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Sebutan profesional bagi pendidik (guru dan dosen) dan tenaga kependidikan (kepala sekolah dan pengawas pendidikan) tentu tidak cukup karena telah mendapatkan pengakuan legal kualifikasi akademik berupa ijazah S1, S2, S3 atau sejenisnya. Akan tetapi perlu peningkatan berkelanjutan agar tetap dan lebih profesional. Dua tawaran program internal yang sangat penting dilakukan organisasi pendidikan dalam rangka peningkatan kapasitas dan kinerja sumber daya manusia, yakni pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan

Pelatihan dimaknai sebagai kegiatan terencana yang pada dasarnya bertujuan untuk mengubah

perilaku staf agar bergerak seturut tujuan organisasi atau lembaga. Pelatihan tentu menciptakan suatu keadaan atau lingkungan dalam mana staf mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan perilaku tertentu terhadap suatu pekerjaan. Mathis & Jackson (2002) menguraikan pelatihan sebagai proses dimana individu-individu atau karyawan mencapai kemampuan tertentu guna membantu pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan menyediakan para karyawan pengetahuan yang spesifik, dapat diketahui dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini mereka hadapi. Pelatihan menyiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan-pekerjaan sekarang. Gomez dalam Handoko (1995) memberi batasan pelatihan sebagai setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Bernardin dan Russell dalam Handoko (1995), pelatihan merupakan berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Singkatnya, pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang saat ini diemban.

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja (*performance*) dan mengembangkan moral-kepribadian staf. Dalam kegiatan pelatihan, ditawarkan beberapa metode yang dapat diterapkan seperti yang dipaparkan Mathis & Jackson, (2002) (: a) *On the job training*/pelatihan di tempat kerja. Bentuk yang lazim digunakan ialah intruksi kerja. Metode ini melibatkan pimpinan atau atasan melatih stafnya dalam tugas atau pekerjaan tertentu. Hal tersebut dibuat agar staf dapat memahami tugas dan fungsinya. Bagi pendidik, hal tersebut sangat penting karena dengan mengetahui tugas dan fungsinya, yang bersangkutan dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa banyak kerancuan dan asal buat. b) Simulasi (*vestibule training*). Jenis pelatihan dibuat menarasikan *job description* dengan menggunakan fasilitas khusus. Bagi pendidik, simulasi seperti *micro teaching* perlu dilakukan agar dalam pelaksanaan tugasnya benar-benar mengenalnya secara komprehensif baik teori maupun praktiknya. c) Pelatihan kolaborasi. Jenis pelatihan yang biasanya dibuat ialah magang. Metode yang sering digunakan dalam pelatihan kerjasama ini adalah magang dan kerja praktik. Banyak organisasi yang

menerapkan sistem magang bagi karyawannya. Magang dapat diselenggarakan dalam berbagai bentuk dan sifatnya situasional. Bentuk-bentuk magang antara lain: (1) staf belajar dari staf lain yang lebih senior; (2) *Coaching*, yaitu seorang atasan mengajarkan cara melaksanakan pekerjaan secara benar kepada bawahannya, yang kemudian akan diduplikasi oleh bawahan tersebut; (3) Asistensi, yaitu staf baru dibimbing oleh atasan yang lebih senior untuk memahami tugas-tugas atasan tersebut, sebagai proses kaderisasi; dan (4) Penugasan staf untuk duduk dalam berbagai panitia yang dibentuk oleh organisasi, untuk meningkatkan keterampilan dan hubungan antar karyawan (Siagian, 1997). Magang merupakan bentuk pelatihan yang mengkombinasikan antara latihan kerja dengan materi yang didapatkan di dalam kelas, sedangkan kerja praktik merupakan bentuk pelatihan di tempat kerja dengan bimbingan seorang karyawan yang sudah berpengalaman. Bagi pendidik, magang menjadi keharusan dan mendesak. Melalui magang, tentu pendidik mendapat banyak hal dari berbagai pihak. Melalui magang, pendidik dilatih untuk bekerja sama, bekerja dalam team, menerima orang lain dan mendapat pengalaman baru.

Dalam konteks khusus untuk pendidik (guru) pelatihan yang menerapkan metode magang bisa dipahami dalam kegiatan seperti KKG (kelompok kerja guru), MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) dan untuk pendidik (dosen) dapat berupa kegiatan-kegiatan dalam asosiasi dosen antar program studi dan antarperguruan tinggi. Sedangkan untuk tenaga kependidikan magang dapat dibuat dalam bentuk K3S (kelompok kerja kepala sekolah dan K2PS (kelompok kerja pengawas sekolah).

Pengembangan

Pengembangan (*development*) tentu berbeda dengan pelatihan. Secara kuantitas, pengembangan cakupannya lebih luas. Dari segi waktu pelaksanaan, pengembangan berorientasi untuk pekerjaan yang akan datang. Karena itu, pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan individu (staf) memfokuskan perhatiannya guna mencapai kemampuan dan pengetahuan baru yang nantinya berguna bagi tugas dan pekerjaan di masa mendatang. Lazimnya, pengembangan dibuat organisasi atau lembaga untuk mempersiapkan stafnya guna memikul tanggung jawab yang lebih besar. Handoko (1995) melukiskan bahwa pengembangan merupakan usaha untuk merevisi dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan

sifat-sifat pribadi staf. Dengan demikian pengembangan dalam hal ini lebih mengacu pada peningkatan keterampilan dalam jangka panjang. Lebih lanjut, ada pendapat yang menganggap bahwa pengembangan sifatnya sulit diprediksi dan dipastikan serta sulit diukur, khususnya terkait dengan sikap dan nilai. Walau dianggap kurang prediktif dan kurang pasti, pengembangan tidak berarti tidak perlu diprogramkan dan diikuti.

Bagi pendidik, kegiatan pengembangan tentu harus menjadi kebutuhan sebagaimana halnya dengan pelatihan. Karena itu, dukungan dari lembaga dalam hal ini pemimpin atau pengambil kebijakan sangat diharapkan. Ditawarkan beberapa metode yang hampir sama dengan metode pelatihan, kiranya diterapkan untuk program pengembangan SDM, diantaranya (Mathis & Jackson, 2002); a) metode internal di tempat kerja seperti pembinaan melalui belajar sambil bekerja (*learning by doing*), rotasi pekerjaan (mutasi) dan komite penugasan. b) Di luar tempat kerja, dapat dilakukan seperti kursus-kursus, studi lanjut, cuti panjang, studi kasus dan juga penelitian.

Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional, dalam mempertahankan dan meningkatkan profesionalitasnya maka sangat perlu dan penting dilakukan pengembangan. Pengembangan dalam konteks peningkatan sumber daya pendidikan dapat dilakukan melalui program studi lanjut, kursus-kursus, studi kasus, studi kritis, refreshing, studi banding dan penelitian. Pendidik (guru) sudah saatnya untuk semua berijazah Strata 1, dan untuk dosen minimal berijazah S2. Karena itu, bagi pendidik yang belum memenuhi syarat ini segera melakukan studi lanjut. Sekian banyak masalah-masalah sosial kemasyarakatan yang membutuhkan banyak kritikan dan perbaikan. Karena itu, pendidik baik dosen maupun guru sudah saatnya untuk peka terhadap keadaan sosial di sekitar. Tawaran solusi atas soal dapat dilakukan melalui penelitian, refleksi ilmiah yang dituangkan dalam bentuk tulisan, entah itu makalah, artikel maupun opini. Karena itu, tidak ada alasan bagi pendidik (dosen dan guru) untuk menutup mata terhadap fenomena sosial. Kemampuan meracik refleksi dalam tulisan ilmiah menjadi keharusan.

Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) memiliki peran yang strategis dalam meraih keunggulan kompetitif di era persaingan sekolah yang semakin ketat dan kompleks. Program tersebut tentu perlu

dihubungkan dengan strategi lembaga pendidikan (sekolah) untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Pelatihan dan pengembangan tentu strategis dan sentral bagi profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan dan pengembangan menjadi jalan menuju profesionalisasi, sebaliknya profesionalitas juga ditakar dari sejauh mana kegiatan pelatihan dan pengembangan dibuat. Secara tidak langsung, program pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia pendidikan (pendidik dan tenaga pendidik) menjadi salah satu jalan keluar mengatasi masalah pendidikan, khususnya terkait mutu. Sebab dalam refleksi UNESCO, mutu pendidikan, jantungnya ada pada pendidik.

KESIMPULAN

Pendidikan sepertinya senantiasa ada sepanjang manusia itu ada. Asas belajar sepanjang hayat sebagai afirmasi pernyataan ini. Bersama dengan itu, persoalan pendidikan selalu muncul ke permukaan. Ketika deretan persoalan pendidikan semakin panjang, orang pada akhirnya mempertanyakan kinerja dari lembaga pendidikan dengan segenap komponen yang ada di dalamnya. Persoalan yang acapkali akrab di telinga ialah masalah kualitas, relevansi dan daya saing dalam pendidikan. Masalah tersebut dapat dibedah dan dibenahi dalam pelbagai perspektif. Dalam perspektif manajemen sumber daya, masalah pendidikan dapat dicari solusinya melalui pembenahan, perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia dalam bidang seperti pendidik dan tenaga kependidikan. Profesionalisasi pendidik dan tenaga pendidik boleh jadi merupakan salah satu garansi atau jaminan terjawabnya masalah pendidikan. Profesionalisasi sangat membutuhkan pelatihan dan pengembangan. Karena itu, sudah saatnya setiap lembaga pendidikan berlomba-lomba untuk menjalankan program pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusianya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arwaldiyanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Perguruan Tinggi; Pendekatan Budaya Kerja Profesional Dosen*. Jakarta: Ideas Publishing.
- Badan Perencanaan Nasional, 2009. *Visi dan Arah Pembangunan Jangka Panjang (PJP) 2005-2025*. Jakarta: Bapenas.
- Badan Pusat Statistik, 2015. *Indeks Pembangunan Manusia 2014*. Jakarta: BPS.
- Dantes, N. 2007. *Tinjauan Teoretik dan Pengembangan Alat Penilaian Kemampuan Calon Guru (APKCG) Dalam Rangka Implementasi KTSP pada Pendidikan Dasar dan Menengah*, dalam *nyomandates.wordpress*
- Daryanto. 2012. *Pendidikan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko, Hani T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE. <http://www.kemenkopmk.go.id/artikel/indonesia-peringkat-ke-57-edi-dari-115-negara-tahun-2014>, diakses 09 September 2016.
- <http://forlap.ristekdikti.go.id/>, diakses 10 September 2016.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Profesi>, diakses 10 september 2016
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kompetisi>, diakses 10 september 2016
- Husaini, U. 2009. *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ILO. 2015. *Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014-2015: Memperkuat Daya Saing dan Produktivitas Melalui Pekerjaan Yang Layak*. Jakarta: Kantor Perburuahan Internasional.
- Imron, A. 2008. *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia: Proses, Produk dan Masa Depan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012. *Indonesia Educational Statistics In Brief = Ringkasan Statistik Pendidikan Indonesia 2011/2012*. Jakarta: Pusat Statistik Pendidikan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. *Indonesia Educational Statistics In Brief = Ringkasan Statistik Pendidikan Indonesia 2015/2016*. Jakarta: Pusat Statistik Pendidikan.
- Kementerian Pendidikan Nasional, 2007. Permendiknas, 12, tahun 2007. Jakarta: Depdiknas.
- Kementerian Pendidikan Nasional, 2007. Permendiknas, 13, tahun 2007. Jakarta: Depdiknas.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia* (terjemahan). Edisi Pertama. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudyahardjo, R. 2001. *Pengantar Pendidikan: Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-Dasar Pendidikan pada umumnya dan Pendidikan Indonesia khususnya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 tahun 2005.
- Romli, S.Z. 2010. "Strategi Pengembangan Profesionalisme Dosen" (online) (www.dikbudcairo.org/file/makalah_romli_sy_zain.doc) diakses 3 September 2016.
- Siagian, S.P. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Suhardan, D., et al. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat. 2008. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depnas.
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana.

Wibowo, E.M. 2012. "Menyiapkan Bangkitnya Generasi Emas" (online) <http://bk-fkip.umk.ac.id/2012/09/>

[menyiapkan-bangkitnya-generasi-emas.html](http://bk-fkip.umk.ac.id/2012/09/menyiapkan-bangkitnya-generasi-emas.html), diakses 9 september 2016.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005.