
**STRATEGI DAN PERAN LPTK DALAM PENYIAPAN
GURU VOCATIONAL DI SMK**

Oleh :
Yani Achdiani
Dosen Jurusan PKK FPTK UPI

Abstrak

Salah satu implikasi globalisasi dalam pendidikan yaitu persaingan antar lembaga pendidikan akan semakin berat. Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi LPTK untuk mengupayakan cara-cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik lainnya, dengan strategi dan peningkatan mutu LPTK. Dalam menggerakkan segala kemampuan di dalam lembaga pendidikan untuk mencapai mutu yang ditetapkan, haruslah dikembangkan adanya kerjasama antar unsur-unsur pelaku proses mencapai mutu. Oleh karena itu, sebaiknya calon guru membekali diri dengan pengalaman di luar disiplin ilmunya dan membuka diri untuk dunia usaha. LPTK diharapkan mampu memperluas jaringan kerja sama tidak hanya dengan lembaga-lembaga kerja kependidikan, tetapi juga nonkependidikan seperti perusahaan dan pemda (pemerintah daerah). Pendidikan vocational diberikan untuk mempersiapkan tenaga kejuruan yang handal, trampil untuk menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu LPTK dapat memberikan sumbangsih sebesar-besarnya bagi tercapainya kondisi tinggal landas bagi sekolah kejuruan melalui dikuasainya trilogi profesi oleh para pendidik, serta dikemasnya pengelolaan satuan pendidikan melalui pengelolaan pendidikan berbasis kinerja. Guru atau pendidik harus menguasai dan memenuhi ketiga komponen trilogi profesi (Prayitno, 2007), yaitu komponen dasar keilmuan, komponen substansi profesi dan komponen praktik profesi. Di samping itu, pengelolaan pendidikan diharapkan mampu memberdayakan para pendidik yang profesional itu, untuk menyelenggarakan tugas keprofesionalannya sesuai dengan trilogi profesi masing-masing.

Kata Kunci : Strategi, LPTK, Penyiapan , Guru, Vocational.

I. Pendahuluan

Tuntutan terhadap lulusan lembaga pendidikan yang bermutu semakin dirasakan mendesak, karena semakin ketatnya persaingan dalam lapangan kerja. Salah satu implikasi globalisasi dalam pendidikan yaitu adanya deregulasi yang memungkinkan peluang lembaga pendidikan (termasuk perguruan tinggi asing) membuka sekolahnya di Indonesia. Oleh karena itu persaingan antar lembaga pendidikan akan semakin berat. Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi LPTK untuk mengupayakan cara-cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik lainnya, dengan strategi dan peningkatan mutu LPTK.

Kualitas atau mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas kualitas dan mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif (Wirakartakusumah, 1998). Dalam pendidikan, mutu atau kualitas adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan kepada pelanggan sebagai penerima produk dan jasa atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut (Karsidi, 2001). Untuk bisa menghasilkan mutu atau kualitas, menurut Slamet (1999) terdapat

empat usaha mendasar yang harus dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan (termasuk LPTK), yaitu: menciptakan situasi “menang-menang” (*win-win solution*) dan bukan situasi “kalah-menang” diantara pihak yang berkepentingan dengan lembaga pendidikan (*stakeholders*). Dalam hal ini antara pimpinan LPTK dengan staf harus terjadi kondisi yang saling menguntungkan satu sama lain dalam meraih mutu produk/jasa yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Perlunya ditumbuhkembangkan adanya motivasi intrinsik pada setiap orang yang terlibat dalam proses meraih mutu pendidikan. Setiap orang dalam LPTK harus tumbuh motivasi bahwa hasil kegiatannya mencapai mutu tertentu yang meningkat terus menerus, terutama sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna/langganan. Setiap pimpinan harus berorientasi pada proses dan hasil jangka panjang. Penerapan manajemen mutu dalam pendidikan harus dimengerti bukanlah sebagai suatu proses perubahan jangka pendek, tetapi usaha jangka panjang yang konsisten dan terus menerus. Untuk itu LPTK harus terus mengusahakannya.

Dalam menggerakkan segala kemampuan di dalam lembaga pendidikan untuk mencapai mutu yang ditetapkan, haruslah dikembangkan adanya kerjasama antar unsur-unsur pelaku proses mencapai mutu. Janganlah diantara mereka justru terjadi persaingan yang mengganggu proses mencapai hasil mutu tersebut. Mereka haruslah menjadi satu kesatuan yang bekerjasama saling mengisi dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain untuk menghasilkan mutu sesuai yang diharapkan.

II. Pendidikan Kejuruan dan Tenaga Kependidikan Vocational

a. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan dapat dikelompokkan berdasarkan jenjang dan menurut struktur programnya. Pengelompokan berdasarkan jenjang dapat didasarkan atas jenjang kecanggihan keterampilan yang dipelajari atau jenjang pendidikan formal yang berlaku (Zulbakir dan Fazil, 1988:7). Jenjang pendidikan formal yang berlaku dikenal pendidikan kejuruan tingkat sekolah menengah (*secondary*) atau sekolah menengah kejuruan (SMK) dengan berbagai program keahlian seperti Listrik, Elektronika Manufaktur, Elektronika Otomasi, Metals, Otomotif, Teknik Pendingin, Gambar Bangunan, Konstruksi Baja, Tata Busana, Tata Boga, *Travel and Tourism*, penjualan, akuntansi, manajemen perkantoran dan sebagainya serta tingkat di atas sekolah menengah (*post secondary*) misalnya politeknik (IEES, 1986:124)

Berdasarkan struktur programnya, khususnya dalam kaitan dengan bagaimana sekolah kejuruan mendekati programnya dengan dunia kerja, Evans seperti yang dikutip oleh Hadiwiratama (1980:60-69) membagi sekolah kejuruan menjadi lima kategori, yaitu (1) program pengarahan kerja (*pre vocational guidance education*), (2) program persiapan kerja (*employability preparation education*), (3) program persiapan bidang pekerjaan secara umum (*occupational area preparation education*), (4) program persiapan bidang kerja spesifik (*occupational specific education*), dan (5) program pendidikan kejuruan khusus (*job specific education*).

Pada program pengarahan kerja, sekolah memberikan pengetahuan dasar dan umum tentang berbagai jenis pekerjaan di masyarakat sekaligus menumbuhkan apresiasi terhadap berbagai pekerjaan tersebut, sedangkan pada program persiapan kerja, sekolah memberikan dasar-dasar sikap

dan keterampilan kerja, meskipun masih bersifat umum. Dengan program ini diharapkan peserta didik mempunyai peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan, meskipun tentunya masih harus melalui latihan di dalam pekerjaan.

Untuk program persiapan bidang pekerjaan secara umum, sekolah memberikan bekal guna meningkatkan kemampuan bekerja untuk bidang pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, peralatan yang sejenis. Dengan program ini diharapkan peserta didik mempunyai pilihan lapangan pekerjaan yang lebih jelas dan lebih cepat mengikuti latihan di dalam pekerjaan. Program persiapan kerja yang spesifik memberikan bekal yang sudah mengarah kepada jenis pekerjaan tertentu, meskipun belum pada suatu perusahaan tertentu. Lebih khusus lagi adalah program pendidikan kejuruan khusus yang sudah terarah pada pekerjaan khusus, yaitu mendidik siswa untuk memenuhi persyaratan yang diminta oleh suatu perusahaan tertentu.

Perjenjangan kedekatan pendidikan kejuruan yang disebutkan oleh Evans di atas berarti juga kesiapan lulusan dalam memasuki lapangan kerja. Makin khusus jenis pendidikan kejuruan akan makin siap lulusannya memasuki lapangan kerja, tetapi juga makin sempit bidang pekerjaan yang dapat dimasuki. Walaupun demikian, kecuali untuk keperluan tertentu pendidikan kejuruan yang khusus (*job specific education*) sangat sulit diterapkan di Indonesia, mengingat jenis industri di Indonesia sangat bervariasi. Di sini mulai timbulnya dilema antara siap pakai atau siap latih dalam pendidikan kejuruan.

Dalam kaitan dengan hal tersebut, menurut Semiawan (1991:6), yang penting adalah kesiapan mental untuk mengembangkan dirinya serta keterampilan dasar untuk setiap kali dapat menyesuaikan diri kembali pada perubahan tertentu (*retrain ability*). Dengan bekal tersebut diharapkan lulusan sekolah menengah kejuruan tidak hanya terpancang pada jenis pekerjaan yang ada, tetapi juga terdorong untuk mewujudkan lapangan kerja baru dengan mengembangkan prakarsa dan kreativitasnya secara optimal. Sejalan dengan itu Tilaar (1991:12) menegaskan bahwa: "pendidikan formal (sekolah kejuruan) seharusnya menghasilkan lulusan yang memiliki kualifikasi siap latih yang kemudian diteruskan dengan program pelatihan, baik di dalam industri atau lembaga pelatihan tertentu".

b. Tenaga Kependidikan Vocational

Pendidikan vocational dilaksanakan untuk mempersiapkan tenaga kejuruan yang handal, trampil untuk menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, dalam hal ini LPTK dapat memberikan sumbangsih sebesar-besarnya bagi tercapainya kondisi tinggal landas bagi sekolah kejuruan khususnya melalui dikuasainya trilogi profesi oleh para pendidik, serta dikemasnya pengelolaan satuan pendidikan melalui pengelolaan pendidikan berbasis kinerja.

Guru sebagai pekerja profesional sama seperti: tentara, pengacara, apoteker, dokter, akuntan publik, psycholog. Mereka memiliki karakteristik yang tidak bisa disamakan/dicapai dengan mudah karena harus memenuhi persyaratan-persyaratan pendidikan tertentu untuk ditetapkan sebagai pekerja profesional antara lain: a) kualifikasi akademik minimal S1 / D-IV, b) guru harus memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu Pedagogik, Profesional, Sosial dan Kepribadian, dan c) memiliki Sertifikat

Pendidik, d) Memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) sebelum sertifikasi. Sesudah memiliki Sertifikat Pendidik, guru akan diberi Nomor Registrasi Guru Profesional (NRGP). NRGP sudah diusulkan pada Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Guru yang pembahasannya sudah selesai di tingkat Depdiknas. Yang akan datang ada NRGP bagi yang lulus Sertifikasi, e) guru harus bergabung dengan asosiasi seprofesi.

Proses perolehan Sertifikat Pendidik dilakukan melalui dua cara, yaitu untuk guru dalam jabatan dilakukan melalui penilaian portofolio dan untuk guru pra-jabatan dilakukan melalui pendidikan profesi dengan ketentuan sebagai berikut.

- Guru TK dalam 1 semester (18 – 20 SKS)
- Guru SD dalam 1 semester (18 – 20 SKS)
- Guru SMP dalam 2 semester (36 – 40 SKS)
- Guru SMA dalam 2 semester (36 – 40 SKS)
- Guru SMK dalam 2 semester (36 – 40 SKS)

Guru atau pendidik harus menguasai dan memenuhi ketiga komponen trilogi profesi (Prayitno, 2007), yaitu komponen dasar keilmuan, komponen substansi profesi dan komponen praktik profesi. Di samping itu, pengelolaan pendidikan diharapkan mampu memberdayakan para pendidik yang profesional itu, untuk menyelenggarakan tugas keprofesionalannya sesuai dengan trilogi profesi masing-masing. *Komponen pertama* adalah ilmu pendidikan (komponen dasar keilmuan). Komponen ini memberikan landasan bagi calon tenaga pendidik profesional, sehingga mereka memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap berkenaan dengan profesi pendidik. Dalam hal ini, pendidik diwajibkan menguasai ilmu pendidikan sebagai dasar dari keseluruhan kinerja profesionalnya. *Komponen selanjutnya adalah substansi profesi* yang membekali calon pendidik profesional berkaitan dengan apa yang menjadi fokus, serta objek praktis spesifik pekerjaan profesionalnya. Komponen ini berintikan proses pembelajaran materi mata pelajaran yang merupakan bagian kurikulum satuan pendidikan (untuk guru), atau proses pembelajaran pengembangan pribadi, sosial, belajar dan karir (untuk konselor). *Komponen praktik* mengarahkan calon tenaga pendidik profesional untuk menyelenggarakan praktik profesinya itu kepada sasaran pelayanan atau pelanggan secara tepat dan berdaya guna. Dalam hal ini komponen praktik profesi pendidik adalah penyelenggaraan proses pembelajaran terhadap sasaran pelayanan. Ini dapat dilakukan melalui modus pengajaran materi pelajaran (untuk guru), atau proses pembelajaran terhadap sasaran pelayanan melalui modus pelayanan konseling (untuk konselor). Penguasaan ketiga komponen profesi tersebut diperoleh di dalam program pendidikan profesi, setelah program dan pendidikan akademik (program Sarjana) yang mendasarinya.

Penguasaan pendidik atas materi ketiga komponen trilogi profesi pendidik tersebut diperoleh dari studi pada program bidang kependidikan tingkat sarjana (S-1), serta ditambah dengan Pendidikan Profesi Guru (PPG) atau Profesi Konselor (PPK). Dengan demikian, fokus LPTK dalam mengembangkan pendidikan bertaraf internasional adalah (1) penyelenggaraan program studi

kependidikan jenjang sarjana (S-1), (2) penyelenggaraan program pendidikan profesi guru (PPG) dan konselor (PPK), dan (3) pelatihan tenaga profesional pendidik dan tenaga kependidikan.

Bekerja dengan berprofesi sebagai guru merupakan bagian dari aktivitas kehidupan yang tidak saja menghasilkan nafkah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk menikmati hidup, membangun relasi dengan guru, staf, karyawan sekolah, dan masyarakat agar dinamika kehidupan menjadi lebih berwarna, serta agar kualitas pengembangan diri meningkat ke arah yang lebih baik. Jika dilihat perspektif kualitas dan produktivitas sebagai seorang guru, kita akan melihat beberapa kriteria sekaligus level seorang guru dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di sekolah. Pertama, kita akan melihat sosok seorang guru yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru occupational. Profil guru seperti ini ditampilkan oleh mereka yang memaknai profesi guru hanya untuk memperoleh sejumlah uang dan gaji berkala yang cukup.

Baginya, yang penting gaji berkala tiap bulan lancar, sudah cukup. Metode pembelajarannya tidak mengalami perkembangan kemajuan dari tahun ke tahun, dia enggan untuk mencoba metode-metode baru karena dianggap mempersulit dirinya dalam beraktivitas. Mereka yang berada pada level ini, menjalankan profesi sebagai guru hanya sebagai rutinitas tanpa diimbangi dengan kreativitas, bahkan ia tidak peduli dengan perkembangan siswa-siswanya di kelas. Baginya, menyampaikan materi di kelas sudah cukup, siswa mau mengerti atau tidak, tak jadi masalah, yang penting materi tersampaikan. Guru seperti ini cocok dikatakan sebagai guru *yesterday-today and tomorrow podo wae*.

Lain halnya dengan guru-guru yang menjalankan aktivitas kerjanya di sekolah sebagai guru profesional. Mereka mengajar tidak hanya menunaikan kewajiban dan rutinitas harian, melainkan juga berpikir bagaimana agar apa yang dilakukannya setiap hari meningkatkan kualitas dirinya dan mengembangkan profesinya. Guru yang masuk dalam tingkatan ini terus menerus menempa keahliannya dan memiliki prinsip bahwa hari kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Baginya tidak ada waktu yang kosong, bahkan ketika tugas mengajarnya selesai, dia bersedia meluangkan waktunya untuk melayani siswanya yang membutuhkan bantuan dan bimbingannya, ia sangat peduli terhadap perkembangan kemajuan belajar siswanya di kelas. Profil guru seperti ini menjadi dambaan dan teladan bagi sekolah. Berkat loyalitas, dedikasi dan prestasinya yang tinggi, ia menjadi sosok guru yang keberadaannya di sekolah membawa kegembiraan dan kebahagiaan bagi warga sekolah. Panggilan profesinya sebagai guru bukan hanya untuk sekedar mendapatkan gaji berkala dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, melainkan berusaha secara terus menerus meningkatkan kompetensi diri, bahkan hingga di luar disiplin ilmunya.

Bagi sebagian guru, mungkin sudah merasa cukup jika berada pada level professional. Tapi tidak bagi guru vocational. Guru yang masuk dalam level ini tidak lagi terlalu mementingkan apa yang akan mereka dapatkan, tetapi lebih pada apa yang mereka bisa berikan untuk kemajuan siswa dan perkembangan sekolahnya. Bagi mereka, profesi sebagai guru bukan lagi suatu pekerjaan (*working*), melainkan sudah merupakan panggilan hidup (*calling*) sehingga mereka dapat merasakan bahwa mengajar bukanlah suatu beban melainkan tanggung jawab yang penuh kenikmatan. Keberadaan mereka di sekolah tidak hanya membawa pengaruh positif dan kegembiraan bagi semua warga

sekolah, tetapi ketiadaannya pun membawa kerinduan tersendiri bagi siswa dan guru-guru lain di sekolah. Dalam menghayati panggilannya sebagai seorang guru, dia juga menampilkan sosok sebagai seorang arsitek, yang bukan hanya mempunyai keahlian, keterampilan dan imajinasi yang diperlukan, tetapi juga berpikir siapa yang mau dilayani dan untuk siapa dia membuat desain itu. Secara sederhana, dia rela mengorbankan apapun yang melekat dalam dirinya demi untuk kepentingan siswa dan sekolahnya.

Profil guru yang ditampilkan dalam tiga karakter yang berbeda tersebut sesungguhnya memberikan gambaran bagi kita sebagai guru, sedang berada di posisi manakah kita sekarang. Jika berada pada level occupational, kita harus meningkatkan diri ke level profesional. Dan barang tentu jika kita terus menerus mengembangkan keahlian profesi kita, tidak menutup kemungkinan bagi kita untuk melaju pada level guru vocational.

III. Strategi Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Guru Vocational

Sejak diberlakukannya semua peraturan dan perundangan yang terkait dengan reformasi pendidikan, pemerintah telah berhasil menetapkan 8 (delapan) standard nasional pendidikan yang dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Semua standar tersebut harus dipenuhi oleh semua pemangku kepentingan pendidikan (*educational stakeholder*).

Salah satu standar dari delapan standar tersebut adalah Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Khusus standar pendidik telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permen Diknas) No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam Permen Diknas ini ditetapkan bahwa setiap guru harus memiliki kualifikasi minimum S-1 dan D-4 serta memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk melaksanakan amanat tersebut, pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional telah melakukan berbagai upaya untuk mencapai standar pendidik tersebut. Upaya-upaya tersebut adalah:

1. Meningkatkan kualifikasi akademik Guru dalam jabatan yang belum memiliki ijazah S-1/D-4 sekitar 1,7 juta guru. Sampai tahun 2007/2008 ini, pemerintah telah mengalokasikan dana dekonsentrasi bagi 170.000 orang guru dengan *unit cost* Rp. 2 juta/tahun untuk menyelesaikan studi S-1 terutama bagi guru SD dan SMP. Tahun 2009 akan dialokasikan dana bagi \pm 328.000 orang dengan *unit cost* Rp. 3,5 juta melalui program:
 - S-1 Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) Universitas Terbuka;
 - S-1 Tatap Muka di LPTK;
 - S-1 PJJ untuk Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).
2. Melakukan sertifikasi guru dalam jabatan melalui penilaian portofolio. Kuota kumulatif program sertifikasi sampai tahun 2007 adalah 200.450 orang guru dan telah lulus penilaian portofolio maupun lulus melalui PLPG sebanyak 182.054 orang. Sudah diterbitkan SK Dirjen PMPTK tentang Pembayaran Guru Penerima Tunjangan Profesi Pendidik sampai dengan akhir bulan November 2008 sebanyak 160.221 orang guru.

Namun demikian, dalam upaya peningkatan kualitas guru dan kualitas pendidikan, ini masih mengalami tantangan. Tantangan tersebut diantaranya :

1. Tantangan terkait dengan guru.

Tantangan yang dihadapi pemerintah terkait dengan kondisi guru adalah :

- a. Jumlah guru di kota-kota besar berlebih. Jumlah kebutuhan guru di sekolah dapat dihitung dengan cara: rombel dikalikan beban kurikulum/minggu dibagi tugas mengajar 24 jam. Kelebihan jumlah guru di sekolah-sekolah di kota-kota besar bisa mencapai 50%.
- b. Banyak guru sebagai istri/suami pejabat yang berpindah-pindah, tapi tidak mengajar atau jumlah jam mengajarnya kurang dari 24 jam;
- c. Tidak lengkap mengisi berkas hasil sertifikasi untuk SK Dirjen PMPTK tentang Penetapan Guru Penerima Tunjangan Profesi Pendidik. Contoh ketidaklengkapan berkas antara lain:
 - 1) Belum ada Keterangan Kepala Sekolah mengajar 24 jam/minggu;
 - 2) Belum ada daftar gaji pokok terakhir (gaji berkala terakhir);
 - 3) Belum ada Nomor Rekening Bank;
 - 4) Belum ada hasil Inpassing dan Surat Pengangkatan Guru Tetap Yayasan (GTY/Non PNS).
 - 5) Pengisian Form A1 sebagian besar tidak bisa terbaca *scanner* komputer, dan
 - 6) pengisian Form A2 tidak lengkap.
- d. Banyak Guru PNS yang mengajar kurang dari 24 jam/minggu, bahkan banyak guru yang mengajar hanya 9 jam/minggu. Hal ini berakibat pada rasio guru murid tidak seimbang. Contoh rasio guru terhadap murid di negara lain adalah: Jepang 1 : 15, dan Korea 1 : 20.
- e. Banyak guru honor yang tidak memenuhi syarat dan tidak mengajar 24 jam/minggu minta diangkat PNS.

2. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota

Tantangan yang dihadapi pemerintah terkait dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut.

- a. Formasi guru untuk PNS digunakan staf non guru hampir 30%;
- b. Formasi guru digunakan untuk guru namun setelah menjadi guru pindah ke struktural;
- c. Guru adalah sasaran empuk dalam kegiatan Pilkada, banyak janji-janji calon kepala daerah, namun setelah calon tersebut menjadi kepala daerah terpilih, guru tersebut tidak diperhatikan;
- d. Di suatu kabupaten, anggota DPRnya \pm 70% dari guru tahun 2001;
- e. Kurangnya sosialisasi program sertifikasi guru dalam jabatan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota kepada guru. Kurang terjadi *sharing* pembiayaan sosialisasi.

3. Dinas Pendidikan Provinsi

Tantangan yang dihadapi pemerintah terkait dengan Dinas Pendidikan Propinsi adalah sebagai berikut.

- a. Ada provinsi yang tidak mau mengangkat guru bantu yang sudah terikat kontrak dan sudah lulus tes.
- b. Banyak guru yang pindah profesi jadi Kepala Dinas di luar pendidikan, tapi gajinya masih tetap diterima sebagai guru. Guru tersebut tidak mengundurkan diri dari jabatan guru, dan NIP-nya tetap diawali dengan angka 13 yang merupakan dua angka awal untuk pegawai di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.
- c. Tim Sertifikasi Tingkat Dinas Pendidikan Provinsi kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Contoh kasus: terdapat guru belum terima Tunjangan Profesi Pendidik tidak menginformasikan ke Pusat.

4. LPTK

Tantangan yang dihadapi pemerintah terkait dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah sebagai berikut.

- a. Kesiapan LPTK menghadapi tugas baru disamping tugas pokoknya. Tugas baru tersebut adalah: Sertifikasi dan PLPG dan, Pendidikan Profesi;
- b. Penyusunan Laporan hasil sertifikasi belum tepat waktu.
- c. Manajemen Guru perlu dibenahi, seperti *Teacher's Supply and Demand* yang masih belum berimbang. Dengan demikian ke depan setiap LPTK hanya boleh melakukan pendidikan S- 1/D-4 untuk guru sesuai dengan kebutuhan.
- d. Tahun 2015 diharapkan semua guru telah memiliki Sertifikat Pendidik. Berarti semua guru akan mendapat tunjangan profesi pendidik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan jumlah anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan anggaran pendapatan dan belanja Daerah (APBD) untuk pendidikan. Diperkirakan, pada tahun 2015 akan memerlukan dana pendidikan sebesar Rp. 57 triliun hanya untuk pengeluaran Tunjangan Profesi Pendidik, diharapkan APBN untuk pendidikan mencapai 20%, atau + 224 triliun ditahun 2009, tidak akan kembali ke posisi sebelumnya. Dengan demikian LPTK memegang peranan penting dari investasi pemerintah dalam bentuk peningkatan kualitas dan kinerja guru. Jadi program Sertifikasi Guru dalam jabatan dan Pendidikan Profesi untuk guru pra-jabatan harus benar-benar memperhatikan aspek kualitas dan akuntabilitas, agar investasi pemerintah dalam pembangunan pendidikan tidak menjadi sia-sia.

LPTK, harus senantiasa melakukan upaya-upaya strategis dalam menyongsong dan menyikapi program sertifikasi, mengingat Undang-Undang Guru dan Dosen memungkinkan profesi guru bagi siapa saja yang berkompeten. Mengingat, kualitas guru di Indonesia saat ini masih rendah. Dari hasil pemetaan kualitas, kompetensi, dan bidang keahlian yang dilakukan Depdiknas tahun 2004 menunjukkan bahwa 60-90 persen guru mulai TK hingga SLTA di Indonesia tidak layak mengajar." Mengingat fungsi LPTK adalah menghasilkan tenaga pendidik yang mampu mengikuti perkembangan ilmu dan masyarakat, maka langkah strategis itu perlu dilakukan.

Upaya LPTK dalam rangka menghasilkan lulusan yang handal salah satunya adalah dengan penajaman kurikulum. Kurikulum pada Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK) sebaiknya

memberikan porsi terbesar pada bidang kompetensi profesional. Hal itu penting agar dapat menghasilkan lulusan berupa tenaga pendidik yang sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. "Kompetensi profesional mestinya mendapat porsi sekitar 60-70 persen. Sedang tiga kompetensi lain, yakni pedagogik, kepribadian, dan sosial 30-35 persen," Kompetensi profesional, sebagaimana disebutkan di dalam PP 19 Tahun 2005, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Sehingga dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Strategi dan upaya lainnya yang harus dilakukan LPTK adalah perbaikan sistem seleksi mahasiswa baru, optimalisasi pembentukan kemampuan mengajar melalui penyelenggaraan kerja praktik, pembentukan unit kendali mutu di tingkat fakultas, serta penguatan sumber daya manusia. Selain itu, perlu juga memperhatikan peningkatan fasilitas, sumber daya manusia (tenaga pengajar), aspek penunjang, dan terakhir manajemen yang kuat.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No.20 Th. 2003 Pasal 1 ayat 1). Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (pasal 1 ayat 6). Konsep tenaga kependidikan secara normatif berdasarkan undang-undang yang berlaku. Bab XI Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 mengatur tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, yaitu pasal 39 sampai dengan pasal 44 (jumlahnya 6 pasal dan diperinci dalam 17 ayat).

Sesuai dengan amanah konstitusi (Permen Nomor 15 tahun 2005), Direktorat Akademik sebagai salah satu Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi memiliki tugas-tugas seperti penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, pengembangan, pemberian bimbingan teknis, supervisi dan evaluasi bidang akademik. Berbagai program telah dilakukan seperti pengembangan *Quality Assurance* (QA), Pengembangan Perpustakaan, Standar Minimal laboratorium, program Wawasan dan Kemampuan Akademik Mahasiswa, Program Evaluasi Akademik. Persoalannya adalah apakah peran yang strategis ini sudah dirasakan secara positif oleh dunia pendidikan tinggi, terutama terkait dengan LPTK?

Program Sarjana Pendidikan (S-1) merupakan "pendidikan dasar" bagi pendidik profesional. Pada program ini dasar standar kompetensi pendidik perlu dikuasai, terutama dalam aspek-aspek akademik dan arah-arrah praktiknya. Untuk tujuan itu, input dasar pendidikan tenaga profesional guru pada jenjang Sarjana (S-1) adalah tamatan SLTA (semua jurusan), yang diseleksi dengan prinsip excellent dan equity dengan memperhatikan aspek kecerdasan, kemampuan berkomunikasi dan kepribadian calon yang senang dengan anak-anak. PPG dan PPK dirancang untuk menyiapkan guru dan konselor profesional sebagai tenaga praktisi ahli. Merekalah yang akan memberikan pelayanan profesi keguruan terhadap peserta didik di masyarakat luas, baik pada sekolah maupun luar sekolah.

Raw input PPG adalah terutama Sarjana (S-1) Kependidikan atau Sarjana (S-1) Nonkependidikan, yang telah mengikuti program belajar (matrikulasi) dengan materi kependidikan setara dengan sarjana pendidikan, dalam bidang studi yang linier.

Kemampuan khusus profesional lulusan PPG (dalam bidang studi tertentu) meliputi beberapa hal. Pertama, analisis dan aplikasi proses pembelajaran: *high-touch* dan *high-tech*. Kedua, analisis sistematis dan psikologis substansi mata pelajaran. Ketiga, perencanaan proses pembelajaran. Selanjutnya, diagnosis kesulitan belajar berupa tes diagnostik. Kelima, pengajaran perbaikan dan pengayaan, serta evaluasi proses dan hasil pembelajaran. Seluruh materi yang menjadi fokus LPTK tersebut dipadukan dalam bentuk praktek pelayanan pengajaran atau konseling, serta praktek pengelolaan profesional yang berbasis kinerja sebagaimana dikemukakan di atas.

Penutup

Semua upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya, dan khususnya peningkatan kualitas dan kinerja guru bertujuan untuk mencapai semua standar nasional pendidikan yang merupakan *framework* pembangunan pendidikan nasional. Oleh karena itu, semua upaya tersebut harus dikelola dengan baik secara sistematis, terstruktur, terorganisir, dan terjadwal.

Guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru profesional hendaknya menguasai dan memenuhi ketiga komponen trilogi profesi, yaitu komponen dasar keilmuan, komponen substansi profesi dan komponen praktik profesi. Di samping itu, pengelolaan pendidikan diharapkan mampu memberdayakan para pendidik yang profesional itu, untuk menyelenggarakan tugas keprofesionalannya sesuai dengan trilogi profesi masing-masing.

Bagi guru vocational, profesi sebagai guru bukan lagi suatu pekerjaan (*working*), melainkan sudah merupakan panggilan hidup (*calling*) sehingga mereka dapat merasakan bahwa mengajar bukanlah suatu beban melainkan tanggung jawab yang penuh kenikmatan. Keberadaan mereka di sekolah tidak hanya membawa pengaruh positif dan kegembiraan bagi semua warga sekolah, tetapi ketiadaannya pun membawa kerinduan tersendiri bagi siswa dan guru-guru lain di sekolah. Dalam menghayati panggilannya sebagai seorang guru, dia juga menampilkan sosok sebagai seorang arsitek, yang bukan hanya mempunyai keahlian, keterampilan dan imajinasi yang diperlukan, tetapi juga berpikir siapa yang mau dilayani dan untuk siapa dia membuat desain itu. Secara sederhana, dia rela mengorbankan apapun yang melekat dalam dirinya demi untuk kepentingan siswa dan sekolahnya.

Strategi dan peran LPTK dalam rangka menghasilkan lulusan yang handal salah satunya adalah dengan penajaman kurikulum. Baru kemudian disusul dengan peningkatan fasilitas, sumber daya manusia (tenaga pengajar), aspek penunjang, dan terakhir manajemen yang kuat.

Daftar Bacaan

- Cony R. Semiawan, 1991. *Pengembangan Kirikulum untuk SMKTA Menyongsong Era Tinggal Land*. Makalah pada Seminar Pengembangan Kurikulum SMK. Juni 1991. Jakarta: Balitbang Dikbud.
- Evans, R. N. & Edwin, L. H. 1978. *Foundation of Vocational Education*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
- IEES .1986.. *Indonesia Education and Human Resources Sector Review*. Chapter VII-Vocational/Technical Education. Jakarta: Depdikbud and USAID
- Karabel, R. L. & Hasley, R. A. 1977. *Vocational Education Outcomes: Perspective for Evaluation*. Columbus: NCRVE.
- Oemar H. Malik. 1990. *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional, Kejuruan, Kewiraswastaan, dan Manajemen*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Thorogood, Ray. 1982. *Current Themes in Vocational Education and Training Policies*, Part I. Industrial and Commercial Training 9, pp. 328-331.
- Tilaar, H.A.R. 1991. *Sistem Pendidikan Yang Modern Bagi Pembangunan Masyarakat Industri Modern Berdasarkan Pancasila*. Makalah pada KIPNAS V September 1991, Jakarta.
- Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah RI No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Permen Diknas No.18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.
- Wenrich, Ralph C. & Wenrich, William J. 1974. *Leadership in Administration of Vocational Education*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.

