

Perbaikan Mutu Tenaga Pendidik di Sekolah sebagai Proses Berkelanjutan

Oleh : Tina Rahmawati *)

Abstract

Teacher's quality improvement can be conducted if there any attention and commitment among government, community, teachers, and parties involved in management of education. The issue is challenges of headmasters and teachers in improvement of education quality in their school, and for nation wide, the national education quality. And the government must arrange and conduct continuous improvement program for teacher's quality.

Keyword: improvement teacher's quality

Pendahuluan

Guru sebagai manusia yang diharapkan sebagai ujung tombak meningkatkan mutu berhasrat mengangkat harkat dan martabatnya. Jasanya yang besar dalam dunia pendidikan pantas untuk mendapatkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik agar tidak termarginalkan dalam kehidupan masyarakat. Kecanggihan kurikulum dan panduan manajemen sekolah tidak akan berarti jika tidak ditangani oleh guru profesional. Karena itu tuntutan terhadap profesionalisme guru yang sering dilontarkan masyarakat dunia usaha/industri, legislatif, dan pemerintah adalah hal yang wajar untuk disikapi secara arif dan bijaksana. Menurut Martinis Yamin (2007: 104) keberhasilan guru di dalam kelas bukan hanya sekedar tercapainya suatu tujuan belajar, akan tetapi keberhasilan guru juga ditentukan sejauhmana mampu mengembangkan kecakapan siswanya, karena guru sebagai *change agent*. Sudah semestinya itu bisa tercapai bila didukung dengan manajemen SDM yang memadai di lembaga pendidikan. Bagi pemerintah, hal yang bisa dilakukan yakni membuat program pelatihan bagi guru adalah mutlak diperlukan untuk meningkatkan kemampuan guru. Program pelatihan ini dimaksudkan untuk

menghasilkan guru sebagai tenaga yang terampil (*skill labour*) atau dengan istilah lain guru yang memiliki kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Spencer Jr, Lyle M. PhD. Dan Spencer, Signe M. (1993) *competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Tantangan Menjadi Guru Profesional

Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Profesional (dari bahasa Inggris) berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Menjadi profesional, berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Dan seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua Ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personaliti. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi profesional adalah satu kesatuan antara konsep personaliti dan integritas yang dipadupadankan dengan skil atau keahliannya.

Menurut Achmad S. Ruky (2006: 46) Perubahan dalam lingkungan pekerjaan memunculkan adanya tantangan. Setiap tantangan akan merangsang mereka untuk berpikir lebih keras dan belajar lebih keras untuk mencari solusi-solusi dan terobosan-terobosan baru. Tantangan yang sering muncul itu disebut sebagai masalah (problems) sebenarnya sangat terkait dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan sebuah organisasi.

Menjadi profesional adalah tuntutan setiap profesi, seperti dokter, insinyur, pilot, ataupun profesi yang telah familiar ditengah masyarakat. Menurut Suwardi (2007: 17)

seorang pekerja profesional selalu akan mengadakan pelayanan atau pengabdian yang dilandasi kemampuan profesional serta filsafat yang matang dengan menampilkan Guru jelas sebuah profesi. Akan tetapi sudahkah ada sebuah profesi yang profesional? Minimal menjadi guru harus memiliki keahlian tertentu dan distandarkan secara kode keprofesian. Apabila keahlian tersebut tidak dimiliki, maka tidak dapat disebut guru. Namun pada kenyataannya, banyak ditemui menjadi guru seperti pilihan profesi terakhir. Padahal guru adalah operator sebuah kurikulum pendidikan. Ujung tombak pejuang pengentas kebodohan. Bahkan guru adalah mata rantai dan pilar peradaban dan benang merah bagi proses perubahan dan kemajuan suatu masyarakat atau bangsa.

Kalau mengacu pada konsep di atas, menjadi profesional adalah meramu kualitas dengan integritas, menjadi guru profesional adalah keniscayaan. Namun demikian, profesi guru juga sangat lekat dengan peran yang psikologis, humanis bahkan identik dengan citra kemanusiaan. Karena ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa. Ada beberapa kriteria untuk menjadi guru profesional. Menjadi guru mungkin semua orang bisa. Tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidiki atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang memadai. Menurut Suwardi (2007:15) upaya mewujudkan guru profesional membutuhkan perhatian dan komitmen bersama baik pemerintah, masyarakat, guru sendiri, maupun pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan. Dalam konteks di atas untuk menjadi guru seperti yang dimaksud standar minimal yang harus dimiliki adalah (1) Memiliki kemampuan intelektual yang memadai; (2) Kemampuan memahami visi dan misi pendidikan; (3) Keahlian mentransfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran; (4) Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan; (5) Kemampuan mengorganisir dan *problem solving* dan (5) Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik.

Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai - nilai

dasar dari bangun karakter atau akhlak anak. Di negeri ini sudah menjadi realitas umum guru bukan menjadi profesi yang berkelas baik secara sosial maupun ekonomi. Jika di negara kita ingin memposisikan profesi guru sebagai *The High Class* Profesi mulai di blow up bahwa profesi guru strata atau derajat yang tinggi dan dihormati dalam masyarakat. Karena mengingat begitu fundamental peran guru bagi proses perubahan dan perbaikan dimasyarakat. Menurut Samodra Wibawa (2005: 269) guru atau dosen harus dihargai sebagai pekerjaan profesional yang memiliki hak untuk memanfaatkan bargaining position-nya secara bermartabat. Dengan demikian guru dapat memberikan kontribusi secara lebih aktif terhadap perbaikan kualitas proses pembelajaran.

Fenomena yang ada di negara Indonesia sangat kurang respek dengan posisi guru. Negara yang kurang peduli dengan nasib guru. Kini lihatlah hasilnya. Apabila mengacu pada *Human Index Development* (HDI), Indonesia menjadi negara dengan kualias SDM yang memprihatinkan. Berdasarkan HDI tahun 2007, Indonesia berada diperingkat 107 dunia dari 177 negara. Bila dibandingkan dengan negara sekitar, tingkat HDI Indonesia jauh tertinggal. Contoh Malaysia berada diperingkat 63, Thailand 78, dan Singapura 25. Indonesia hanya lebih baik dari Papua Nugini dan Timor Leste yang berada diposisi 145 dan 150. HDI merupakan potret tahunan untuk melihat perkembangan manusia di suatu negara. HDI adalah kumpulan penilaian dari 3 kategori, yakni kesehatan, pendidikan dan ekonomi. Menjadi jelaslah bahwa, sudah saatnya Indonesia menjadikan sektor pendidikan sebagai prioritas utama dalam program pembangunan. Apabilah hal ini tidak dibenahi, bukan hal mustahil daya saing dan kualitas manusia Indonesia akan lebih rendah dari negara yang baru saja merdeka seperti Vietnam atau Timor Leste.

Peran Manajemen Sekolah dalam Pengembangan SDM Pendidikan

Bervariasinya kebutuhan siswa akan belajar, beragamnya kebutuhan guru dan staf lain dalam pengembangan profesionalnya, perbedaan lingkungan sekolah satu dengan lainnya dan ditambah dengan harapan orang tua/masyarakat akan pendidikan yang bermutu bagi anak serta tuntutan dunia usaha untuk memperoleh tenaga bermutu, berdampak kepada keharusan bagi setiap individu terutama pimpinan kelompok harus mampu merespon dan mengapresiasi kondisi tersebut di dalam proses pengambilan keputusan. Ini memberi keyakinan bahwa di dalam proses pengambilan keputusan untuk peningkatan mutu pendidikan mungkin dapat dipergunakan berbagai teori, perspektif dan kerangka acuan (*framework*) dengan melibatkan berbagai kelompok masyarakat terutama yang memiliki kepedulian kepada pendidikan.

Karena sekolah berada pada bagian terdepan dari pada proses pendidikan, masyarakat dituntut partisipasinya agar lebih memahami pendidikan, sedangkan pemerintah pusat berperan sebagai pendukung dalam hal menentukan kerangka dasar kebijakan pendidikan. Peran manajemen sekolah dalam pengembangan SDM pendidikan sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Peran tersebut antara lain (1) Sekolah sebagai fasilitator program pelatihan dan pengembangan profesi; (2) Lembaga menciptakan jenjang karir yang fair dan terbuka; (3) Membangun manajemen dan sistem ketenagaan yang baku; dan (4) Membangun sistem kesejahteraan guru berbasis prestasi

Disamping itu mengingat sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal terdepan dengan berbagai keragaman potensi anak didik yang memerlukan layanan pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu dengan lainnya, maka sekolah harus dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas/mutu pendidikan. Hal ini akan dapat dilaksanakan jika sekolah dengan berbagai keragamannya itu, diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan anak didiknya. Walaupun demikian, agar mutu tetap terjaga dan agar proses peningkatan mutu tetap terkontrol, maka harus ada standar yang diatur dan disepakati secara

nasional untuk dijadikan indikator evaluasi keberhasilan peningkatan mutu tersebut (adanya *benchmarking*).

Pemikiran ini telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah sebagai institusi paling depan dalam kegiatan pendidikan. Pendekatan ini, kemudian dikenal dengan manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah (*School Based Quality Management*) atau dalam nuansa yang lebih bersifat pembangunan (*developmental*) disebut *School Based Quality Improvement*. Konsep yang menawarkan kerjasama yang erat antara sekolah, masyarakat dan pemerintah dengan tanggung jawabnya masing-masing ini, berkembang didasarkan kepada suatu keinginan pemberian kemandirian kepada sekolah untuk ikut terlibat secara aktif dan dinamis dalam rangka proses peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya sekolah yang ada.

Sekolah harus mampu menterjemahkan dan menangkap esensi kebijakan makro pendidikan serta memahami kondisi lingkungannya (kelebihan dan kekurangannya) untuk kemudian melalui proses perencanaan, sekolah harus memformulasikannya ke dalam kebijakan mikro dalam bentuk program-program prioritas yang harus dilaksanakan dan dievaluasi oleh sekolah yang bersangkutan sesuai dengan visi dan misinya masing-masing. Termasuk dalam program pengembangan SDM di sekolah harus menentukan target mutunya untuk tahun berikutnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Priscilla W, Amy N.V. Kirk, Peter J.R. (1997:46) *School need resources if they are take on the responsibilities needed for changing teaching and learning practice*. Dengan demikian sekolah secara mandiri tetapi masih dalam kerangka acuan kebijakan nasional dan ditunjang dengan penyediaan input yang memadai, memiliki tanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan belajar siswa dan masyarakat.

Fenomena pemberian kemandirian kepada sekolah ini memperlihatkan suatu perubahan cara berpikir dari yang bersifat rasional, normatif di dalam pengambilan keputusan pendidikan kepada suatu kesadaran akan kompleksnya pengambilan

keputusan didalam sistem pendidikan dan organisasi yang mungkin tidak dapat diapresiasi secara utuh oleh birokrat pusat. Hal inilah yang kemudian mendorong munculnya pemikiran untuk beralih kepada konsep manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah sebagai pendekatan baru di Indonesia, yang merupakan bagian dari desentralisasi pendidikan yang tengah dikembangkan.

Sistem ini akan mendorong sekolah untuk terus meningkatkan diri, sedangkan penghargaan akan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepercayaan diri setiap personel sekolah, khususnya siswa. Jadi sekolah harus mengontrol semua sumber daya termasuk sumber daya manusia yang ada, dan lebih lanjut harus menggunakan secara lebih efektif dan efisien sumber daya tersebut untuk hal-hal yang bermanfaat bagi peningkatan mutu khususnya. Sementara itu, kebijakan makro yang dirumuskan oleh pemerintah atau otoritas pendidikan lainnya masih diperlukan dalam rangka menjamin tujuan-tujuan yang bersifat nasional dan akuntabilitas yang berlingkup nasional.

Perbaikan Kualitas Tenaga Pendidik Sebagai Proses yang Berkelanjutan

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Ada dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. Pertama, strategi pembangunan

pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan. Ternyata strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori *education production function* (Hanushek, 1979,1981) tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan (sekolah), melainkan hanya terjadi dalam institusi ekonomi dan industri.

Kedua, pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat *macro-oriented*, diatur oleh jajaran birokrasi di tingkat pusat. Akibatnya, banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat makro (pusat) tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya di tingkat mikro (sekolah). Atau dengan singkat dapat dikatakan bahwa kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan, seringkali tidak dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat. Pembangunan terhadap pendidikan bukan hanya terfokus pada penyediaan faktor input pendidikan tetapi juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan..Input pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada dalam batas - batas tertentu tetapi tidak menjadi jaminan dapat secara otomatis meningkatkan mutu pendidikan (*school resources are necessary but not sufficient condition to improve student achievement*).

Pemerintah juga harus mengupayakan program peningkatan kemampuan guru sebagai proses yang berkelanjutan. Program peningkatan profesionalisme guru yang bisa dilakukan antara lain (1) Pola rekrutmen yang berstandar dan selektif; (2) Pelatihan yang terpadu, berjenjang dan berkesinambungan (*long life education*); (3) Penyetaraan pendidikan dan membuat standarisasi minimum pendidikan; (4) Pengembangan diri dan motivasi riset; (5) Pengayaan kreatifitas untuk menjadi guru karya (Guru yang bisa menjadi guru).

Penutup

Beragamnya kondisi lingkungan sekolah dan bervariasinya kebutuhan siswa di dalam proses pembelajaran ditambah lagi dengan kondisi geografi Indonesia yang sangat kompleks, seringkali tidak dapat diapresiasi secara lengkap oleh birokrasi pusat. Oleh karena itu di dalam proses peningkatan mutu pendidikan perlu dicari alternatif pengelolaan sekolah. Hal ini mendorong lahirnya konsep manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Manajemen alternatif ini memberikan kemandirian kepada sekolah untuk mengatur dirinya sendiri dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, tetapi masih tetap mengacu kepada kebijakan nasional. Konsekuensi dari pelaksanaan program ini adanya komitmen yang tinggi dari berbagai pihak yaitu orang tua/masyarakat, guru, kepala sekolah, siswa dan staf lainnya di satu sisi dan pemerintah di sisi lainnya sebagai partner dalam mencapai tujuan peningkatan mutu.

Dalam rangka pelaksanaan konsep manajemen ini, strategi yang dapat dilaksanakan oleh sekolah antara lain meliputi evaluasi diri untuk menganalisa kekuatan dan kelemahan sekolah. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut sekolah bersama-sama orang tua dan masyarakat menentukan visi dan misi sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan atau merumuskan mutu yang diharapkan dan dilanjutkan dengan penyusunan rencana program sekolah termasuk SDM di sekolah tersebut. Dalam penyusunan program, sekolah harus menetapkan indikator atau target mutu yang akan dicapai. Kegiatan yang tak kalah pentingnya adalah melakukan monitoring dan evaluasi program yang telah direncanakan sesuai dengan ketercapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan nasional dan target mutu yang dicapai serta melaporkan hasilnya kepada masyarakat dan pemerintah. Hasil evaluasi ini selanjutnya dapat dipergunakan sebagai masukan untuk perencanaan/penyusunan program sekolah di masa mendatang (tahun berikutnya). Demikian terus menerus sebagai proses yang berkelanjutan.

Referensi

- Achmad S. Ruky. (2006). *SDM Berkualitas: Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martinis Yamin (2007). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Priscilla W, Amy N.V. Kirk, Peter J.R. (1997). *Organizing for Successful School-Based Management*. Virginia USA: ASCD
- Samodra Wibawa. (2005). *Reformasi Administrasi; Bunga Rampai Pemikiran Administrasi Negara/Publik*. Yogyakarta: Gava Medika
- Spencer, Lyle M.& Spencer, Signe M., (1993) *Competence at Work*, New York: John Wiley & Sons, Inc.,
- Suwardi. (2007). *Manajemen Pembelajaran: Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika