

Manajemen Pendidik, Tenaga Kependidikan & Upaya Memperkuat Karakter Bangsa

Teguh Triwiyanto

Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang Jl. Semarang 5 Malang, email: teguhtri_um@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penulisan yaitu mendeskripsikan masalah manajemen pendidik, tenaga kependidikan, dan upaya mengatasinya dalam kerangka memperkuat karakter bangsa. Pergeseran paradigma manajemen pendidikan nasional ternyata juga belum memberikan berkah terhadap perbaikan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Sektor pendidikan merupakan kunci, tanpa mengabaikan sektor lain, sebab pada sektor ini aktifitas pengembangan karakter bangsa menjadi fokusnya. Bingkai karakter bangsa adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak.

Kata kunci: manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, karakter bangsa

Pendahuluan

Rahasia untuk membangun karakter bangsa yaitu pendidikan harusnya membantu rakyat untuk menemukan perangkat karakter mereka sendiri dan membantu mereka untuk bertindak berdasar perangkat karakter tersebut. Ladang untuk menyemai karakter bangsa yaitu pendidikan, sebab karakter bangsa lahir dari rahim pendidikan. Karakter, sebagaimana kebudayaan dan alam, tidak bisa dibiarkan berkembang dengan sendirinya.

Pemimpin bangsa pendahulu kita, melaluinya karakter bangsa tampak nyata, merupakan produk pendidikan pada masanya. Hatta, Syahrir, Tan Malaka, Sukarno dan pemimpin bangsa pada saat itu merupakan produk pendidikan masa kolonial-Belanda. Mereka merupakan generasi yang lahir mendahului negara Indonesia, saat pendidikan belum menyentuh level paling bawah rakyat. Anak-anak bangsa itu tumbuh berkembang dan memperoleh “balas budi” dari penjajah. Belanda yang pada tahun 1867 mendirikan *Eredienst en Nijvirheit* yang khusus menangani pendidikan di Hindia Belanda (Indonesia waktu itu) memberikan kesempatan kaum pribumi menikmati pendidikan.

Pendidikan “barat” yang dinikmati kaum pribumi waktu itu tidak melunturkan semangat kecintaan tanah air, bahkan nasionalisme mereka mengeras saat membela kepentingan rakyat karena hak-haknya ditindas penjajah. Hatta tetap Hatta, sosok religius-sederhana, tidak tercerabut dari akar budaya, padahal pendidikan barat dienyam dari anak-anak sampai dewasa. Syahrir tetap Syahrir, sosok yang kukuh mempertahankan kepentingan rakyat banyak di atas segala-galanya. Tan Malaka, pemimpin revolusioner-sederhana yang tidak berpamrih dan rela terlunta-lunta untuk sebuah keyakinan. Soekarno merupakan sosok-tokoh yang kemudian mampu membangunkan rakyat dari mimpi kemerdekaan, bersama Hatta. Kelak dikemudian hari mereka menjadi pemimpin dengan integritas karakter baik, tidak sekedar panggung nasional juga internasional.

Karakter bangsa dari produk pendidikan berbeda tiap zamannya. Generasi orde baru kebanyakan mengenyam pendidikan di bawah sistem pendidikan Nasional-Indonesia. Bandingkanlah karakter bangsa generasi orde baru dengan karakter bangsa masa awal kemerdekaan, melalui puncak-puncak karakter pemimpinnya. Masa orde baru, semangat menjadikan kepentingan bangsa-negara tenggelam oleh kepentingan individu dan kelompok. Karakter dan moralitas menjadi barang remeh temeh; korupsi, jual beli perkara hukum, sementara rakyat hanya dijadikan alat politik semata-mata. Pada level ini pendidikan tidak berhasil membangun dan merekonstruksi karakter anak bangsa. Pemimpin bangsa yang korup hanya contoh kecil bagaimana lemahnya karakter dan moralitas hancur dan telanjang di depan mata tanpa mampu dicegah.

Memang hidup di dunia yang penuh dengan informasi terbuka dan massif memberikan corak hidup berbeda dibandingkan waktu-waktu sebelumnya, baik di Indonesia maupun negara-negara lain. Sebuah studi yang dilakukan terhadap 7.000 orang remaja menunjukkan bahwa remaja zaman sekarang merupakan generasi yang sangat terasingkan. Mereka lebih banyak menghabiskan waktu sendirian dibandingkan generasi sebelumnya, hanya sedikit yang mengaku memiliki sahabat-sahabat dekat, dan hampir seluruhnya memilih tidur sebagai kegiatan yang paling disukai (Schneider & Stevenson, 1999). Walaupun tidak mudah menuding sekolah sebagai penyebab utama perubahan perilaku remaja tersebut, tetapi tak diragukan lagi, prestasi akan berkembang dalam atmosfer kelas yang ramah dan terduga di bawah bimbingan pendidik yang ramah dan dekat dengan peserta didik.

Tampak dari paparan di atas, pendidikan memberikan sumbangan terhadap persoalan karakter bangsa. Paparan di atas juga memperkuat bahwa saat ini ini, di Indonesia terdapat persoalan terkait dengan pengelolaan (manajemen) pendidikan. Artinya, manajemen

pendidikan nasional belum mampu menjalankan fungsinya melahirkan karakter bangsa yang mumpuni. Karakter bangsa tersebut tercermin dari perilaku-perilaku anak bangsa yang menjunjung tinggi-tinggi nilai kemanusiaan sejajar dengan bangsa lain.

Garda terdepan dari manajemen pendidikan nasional yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka yang langsung berjumpa dengan peserta didik, menjadi sumber belajar, contoh, dan menjadi inspirasi oleh peserta didik. Mereka, selain orang tua tentu saja, yang mengantarkan peserta didik menjumpai dunia dan memaknainya. Joni (1991) menyatakan bahwa jika ada isu di masyarakat tentang rendahnya mutu pendidikan maka sasaran awal cenderung ditimpakan kepada kurangnya kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas sebagai penyebabnya.

The Cincinnati Federation of Teachers melakukan survei terhadap siswa di seluruh sekolah menengah atas dan menemukan bahwa hanya 30% anak setuju dengan pernyataan, “Guruku akan merindukanku apabila aku berhenti sekolah” (Rose, 2000:11). Pendidik memiliki tanggung jawab untuk membuat kelas dan sekolah menjadi oase kepedulian dan hubungan di tengah-tengah keterasingan, ditengah-tengah karakter berbangsa yang lemah.

Pergeseran paradigma manajemen pendidikan nasional ternyata juga belum memberikan berkah terhadap perbaikan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Sektor pendidikan merupakan kunci, tanpa mengabaikan sektor lain, sebab pada sektor ini aktifitas pengembangan sumber daya manusia menjadi fokusnya. Artinya, melalui perbaikan pendidikan akan terangkat perbaikan sumber daya manusia Indonesia yang pada gilirannya akan memperbaiki mutu manusia Indonesia, termasuk didalamnya karakter bangsa.

Perbaikan pendidikan sendiri menghadapi persoalan, salah satunya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia belum bebas dari persoalan. Salah satu persoalan yaitu nasib pendidik sekolah-sekolah swasta di sejumlah daerah masih terabaikan. Banyak pendidik yang mendapat gaji di bawah upah minimum kabupaten. Gaji mereka antara Rp 75.000 sampai dengan Rp 200.000 per bulan, sementara upah minimum regional atau kabupaten berkisar Rp 800.000 sampai dengan Rp 1.200.000. Padahal, pendidik-pendidik tersebut ikut berperan besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Kompas, Rabu 4 Mei 2011). Jauhnya jarak antara gaji dengan UMR memperlihatkan betapa penghargaan kepada para pendidik (pendidik) belum dihargai semestinya. Program sertifikasi dari pemerintah belum mampu menyentuh banyak.

Sementara itu keterampilan dasar pendidik sampai sekarang masih belum merata dikuasai sehingga mutu pendidikannya pun tidak seimbang antar daerah. Maisyaroh dan

Suryani (2004:4) mengatakan bahwa dalam sistem pembelajaran, pendidik semestinya menerapkan ketrampilan dasar mengajar dengan derajat ketepatan yang bervariasi.

Permasalahan dan tantangan di atas memperlihatkan bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan membutuhkan pola penanganan sistematis, terutama berkaitan dengan pembentukan karakter bangsa. Indikator-indikator yang menghalang-halangi usaha memajukan ini tentu saja dapat dirubah dan dibuang jauh-jauh. Memberangus indikator-indikator negatif tersebut tentu membutuhkan tenaga luar biasa besar dari seluruh komponen bangsa. Sementara itu manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kunci untuk melandasi perubahan ke arah lebih baik lagi. Optimalisasi kinerja manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tentu saja masih dipercaya menjadi gerbong perbaikan mutu karakter bangsa ini. Perubahan suatu bangsa banyak ditentukan oleh sektor pendidikan, terutama manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, sudah banyak contoh suatu bangsa maju karena pendidikannya.

Jalan Terjal Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan

Landasan legal formal mengenai karakter bangsa dapat ditemui dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Karakter bangsa melalui pendidikan diwujudkan dalam 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. Untuk mengelola kegiatan-kegiatan tersebut, maka manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting perannya.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Indonesia memang mulai menampakkan kecenderungan membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sertifikasi dan pemberian tunjangan sebagai alat untuk mendongkrak kesejahteraan pendidik mulai berjalan, walaupun di sana sini masih ada beberapa kekurangan. Salah satu kekurangan yaitu masih banyak pendidik dan tenaga pendidik swasta, GTT/PTT, dan pendidik dan tenaga pendidik di daerah terpencil kurang tersentuh kebijakan mensejahterakan ini.

Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah delapan tahun terakhir juga menunjukkan perhatian terhadap pendidik dan tenaga kependidikan ini semakin baik. Beberapa contoh dari hal tersebut yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41

Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor, Permendiknas nomor 24 tahun 2008 mengenai Tenaga Administrasi Sekolah, Permendiknas nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, penilaian kinerja guru, dan lain-lainnya.

Pengakuan kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Sehubungan dengan hal itu, maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjadi sangat penting.

Selain itu juga terdapat peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2009 Tentang Program Pendidikan Profesi Guru Pra Jabatan. Peraturan ini memuat tentang bagaimana awal mula karier seorang guru dan bagaimana pengembangan karier ke depannya.

Sebelumnya, keluar Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan / diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan / diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik

pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan / diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Kajian terdapat hubungan kemampuan guru terhadap kemampuan peserta didik menjelaskan bahwa keberadaan guru untuk membentuk karakter bangsa juga sangat kuat, tentu saja dimulai dari pembentukan karakter individual peserta didik. Suratman (2010:89) menegaskan temuannya mengenai hubungan tersebut. Kuatnya peran guru tersebut mengindikasikan dibutuhkannya guru-guru dengan kompetensi yang baik, sesuai dengan standar kompetensi.

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Upaya-upaya perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tersebut memang dilatarbelakangi mutu pendidik dan tenaga pendidik yang belum optimal dilakukan. Masih terdapat kendala dalam upaya memperbaiki manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa penyediaan pendidik berkompeten belum merata di seluruh provinsi, kabupaten, dan kota yang meliputi pemenuhan pendidik dari jenjang pendidikan dasar sampai menengah.

Terbatasnya penyediaan pendidik berkompeten yang merata di seluruh provinsi dan kabupaten/kota disebabkan oleh terbatasnya akses pemerintah pusat terhadap pengelolaan tenaga pendidik ini. Kabupaten/kota yang memiliki kewenangan dalam distribusi pendidik, hal sebaliknya tidak setiap kabupaten/kota mempunyai stok pendidik yang memadai, belum bicara mutu. Pemerintah pusat yang sesungguhnya mengetahui kondisi secara pasti kebutuhan pendidik disetiap kabupaten/kota, tapi sayangnya tidak mampu melakukan mutasi antar daerah.

Gayung bersambut dengan kondisi penyediaan pendidik berkompeten belum merata di atas, kondisi pendidikan dasar dan indeks pembangunan pendidikan Indonesia juga belum memuaskan dan memang pada gilirannya memperlihatkan bahwa HDI –nya sangat rendah yaitu 108 dari 169 negara yang disurvei. Data tersebut juga memperlihatkan bahwa bangsa ini masih jauh dari rata-rata kualitas hidup bangsa lainnya. Kompas (20 Mei 2011) memperlihatkan buruknya kondisi Indonesia, yaitu dari mulai bayi lahir terancam kematian (peringkat 97 dari 139 negara yang disurvei), pendidikan dasar yang buruk (peringkat 55 dari

139 negara yang disurvei), kesehatan yang tidak memadai (peringkat 62 dari 139 negara yang disurvei), pengangguran yang besar (peringkat 75 dari 237 negara yang disurvei), infrastruktur tidak memadai (peringkat 82 dari 139 negara yang disurvei), resiko kegagalan negara mengancam (peringkat 61 dari 178 negara yang disurvei), dan rentannya harapan hidup (peringkat 91 dari 139 negara yang disurvei).

Jika kondisi ini terus berlarut-larut, maka pemerintah pusat yang sudah tahu duduk persoalannya – tidak meratanya distribusi pendidik – tidak akan bisa berbuat banyak. Perlu ada perbaikan tata kelola pendidik ini, terutama terkait dengan mutasi dan distribusi. Semestinya pemerintah pusat tetap memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan itu, sebab jika dikelola oleh kabupaten/kota sifatnya hanya lokal semata-mata dan sulit melakukan mutasi atau distribusi pendidik antara kabupaten/kota. Berbeda misalnya pemerintah pusat memiliki kendali, tetapi tentu saja pemerintah pusat harus memiliki data base dan peta kebutuhan pendidik di setiap kabupaten/kota. Sentralisasi ini oleh Soeharto (2010:75) disebut sebagai konservatisme pemerintah pusat terhadap daerah yang masih disetujui oleh banyak kalangan.

Selain penyediaan pendidik yang belum kompeten dan merata seperti diungkapkan di atas, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi persoalan lain yaitu keterampilan dasar pendidik sampai sekarang masih belum merata dikuasai sehingga mutu pendidikannya pun tidak seimbang antar daerah. Maisyaroh dan Suryani (2004:4) mengatakan bahwa dalam sistem pembelajaran, pendidik semestinya mengetrapkan ketrampilan dasar mengajar dengan derajat ketepatan yang bervariasi. Untuk meningkatkan ketrampilan dasar ini maka pendidik perlu berlatih secara terus menerus agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif & efisien. Beberapa ketrampilan mengajar yang perlu dikuasai pendidik antara lain: ketrampilan membuka dan menutup pelajaran, ketrampilan menjelaskan, ketrampilan bertanya, ketrampilan memberi penguatan, ketrampilan variasi mengajar, dan ketrampilan mengelola kelas. Selanjutnya terkait dengan kebijakan pemerintah yang baru tentang pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi, maka diharapkan agar pendidik mampu mengelola pembelajaran sesuai dengan pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi. Untuk itu pelaksanaan supervisi sangat diperlukan agar pendidik-pendidik tidak mengalami kesulitan dalam membelajarkan peserta didik.

Kemampuan akademis pendidik juga masih memprihatinkan. Hal ini dapat dilihat dari pendidik baru dalam mengerjakan soal yang diberikan pada mereka pada waktu mengikuti pelatihan calon Pegawai Negeri Sipil. Data dari Direktorat PMPTK (2004) memperlihatkan tes yang diberikan sesuai dengan jenjang sekolah dimana pendidik

ditugaskan memperlihatkan, pendidik SD diberi soal 100 hasil rerata nilai skor yang benar 37.82, dengan standard deviasi 8.01, skor terendah 5 dan skor tertinggi 77. Kompas (Tanggal 4 Agustus 2012) memberitakan bahwa sebanyak 373.415 guru TK hingga SMA/SMK yang mengikuti uji kompetensi guru nilai rata-ratanya tergolong rendah, hanya 44,5. Hanya 0 persen guru mendapat nilai di atas 70. Dari data tersebut dapat dilihat dua hal yaitu; bagaimana mutu pendidik baru lulusan pendidikan pendidik dan bagaimana ketimpangan mutu yang mencerminkan ketimpangan mutu pendidikan pendidik di Indonesia.

Kemampuan pendidik yang kurang menggembirakan seperti diungkapkan di atas merupakan titik balik dari persoalan pendidikan secara umum, khususnya perpendidikan tinggi yang menghasilkan tenaga pendidik. Soetopo (2009:59) menyatakan bahwa selama ini ada sinyalemen dari berbagai pihak bahwa lembaga pendidikan tenaga kependidikan mengalami degradasi. Indikator degradasi itu adalah rendahnya mutu lulusan LPTK dengan bukti: (1) tidak terkuasainya materi belajar yang seharusnya mereka ajarkan di sekolah; dan (2) tidak siapnya lulusan untuk ditempatkan di luar daerah tempat kelahirannya atau daerah-daerah terpencil.

Degradasi yang disebutkan di atas dapat juga dilacak melalui pandangan masyarakat terhadap LPTK. Zamroni (2008) mengatakan bahwa, lembaga pendidikan pendidik sebagai perpendidikan tinggi dianggap sebagai perpendidikan tinggi kelas dua. Peserta didik yang cerdas yang pada umumnya berada di "SMA favorit" jarang yang masuk ke pendidikan pendidik. Penguasaan materi bidang studi para sarjana pendidikan dinilai lemah, tidak sebagus penguasaan bidang studi sarjana umum. Berbagai pengalaman menunjukkan testing penerimaan pendidik SMA swasta favorit, hampir-hampir sarjana pendidikan kalah bersaing dengan sarjana lulusan ilmu murni untuk menjadi pendidik. Lebih ironis lagi nilai mereka kalah termasuk pada waktu praktik mengajar. Kemampuan praktik mengajar sarjana pendidikan kalah dengan sarjana non-kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan materi bidang studi merupakan hal yang vital bagi calon pendidik. Dikatakan hampir-hampir, karena untuk sarjana pendidikan bahasa secara umum mengalahkan sarjana non-kependidikan. Kita bisa berdebat panjang lebar, tetapi inilah fakta di lapangan. Sekali lagi sarjana pendidikan kalah bersaing dengan sarjana non kependidikan untuk memperoleh pekerjaan sebagai pendidik. Memang, tetap harus diyakini bahwa kemampuan penguasaan bidang studi saja tidak cukup, melainkan calon pendidik harus menguasai berbagai aspek pedagogik, seperti pemahaman akan peserta didik, evaluasi, dan strategi belajar mengajar.

Kisah-kisah mengenai pendidik melakukan kecurangan-kecurangan untuk lolos dari sertifikasi turut memberikan sumbangan buruknya manajemen pendidik dan tenaga

pendidikan. Temuan Hidayati (2008) menyatakan bahwa timbulnya berbagai macam aksi kecurangan mulai dari ijazah palsu hingga amplop berisi uang yang mewarnai proses penilaian portofolio dalam sertifikasi pendidik adalah akibat dari ketidakadilan sistem. Oknum pendidik pun akhirnya dikambinghitamkan dalam kasus-kasus kecurangan tersebut sebagai individu yang bermental korup dan tidak patut untuk menjadi pendidik yang seharusnya dapat menjadi suri tauladan yang ideal bagi peserta didik. Padahal jika mau berpikir kritis, sebenarnya sistem sertifikasi pendidiklah yang telah memberikan kesempatan pada oknum pendidik untuk melakukan kecurangan.

Persoalan pendidik di atas juga dibarengi beberapa persoalan tenaga kependidikan yang sampai saat ini masih berjalan di tempat. Permendiknas nomor 24 tahun 2008 yang mengatur tentang tenaga administrasi sekolah juga belum dapat berjalan. Bahkan permendiknas ini tampaknya belum dilaksanakan sama sekali. Ketentuan bahwa penyelenggara sekolah/madrasah wajib menerapkan standar tenaga administrasi sekolah/madrasah ini, selambat-lambat 5 (lima) tahun setelah Peraturan Menteri ini ditetapkan, sampai hari ini masih samar-samar terdengar.

Telaah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di atas menunjukkan bahwa penguatan karakter bangsa menghadapi tantangan berat. Mereka yang semestinya menjadi panutan bagi peserta didik, alih-alih mendorong penguatan karakter bangsa, persoalan-persoalan di luar kegiatan utama mendidik dan mengajar mendera. Padahal, keberadaan pendidik dan tenaga pendidikan dalam proses pembelajaran menjadi sangat penting bagi pengembangan karakter bangsa, terutama bagi peserta didik.

Pengembangan karakter bangsa hanya dapat dilakukan melalui pengembangan karakter individu seseorang, karena manusia hidup dalam lingkungan sosial dan budaya tertentu, maka pengembangan karakter individu seseorang hanya dapat dilakukan dalam lingkungan sosial dan budaya yang bersangkutan. Artinya, pengembangan budaya dan karakter bangsa hanya dapat dilakukan dalam suatu proses pendidikan yang tidak melepaskan peserta didik dari lingkungan sosial, budaya masyarakat, dan budaya bangsa. Kondisi lingkungan sosial, budaya masyarakat, dan budaya bangsa belum menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pengembang budaya dan karakter bangsa yang mumpuni.

Perbaikan Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan untuk Memperkuat Karakter Bangsa

Perubahan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Indonesia sebagian besar didorong oleh semangat reformasi kekuasaan dan dilanjutkan dengan reformasi birokrasi

yang terus berjalan sampai saat ini. Kebijakan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mengalami pergeseran, baik pada tingkat nasional maupun pada tingkat lokal. Ashar (2012:58) menyebutkan bahwa pergeseran paradigma manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dari sentralistik menuju manajemen pendidik dan tenaga kependidikan desentralistik merupakan fenomena yang pernah dialami oleh sebagian besar negara-negara maju dalam mengatasi permasalahan mutu pendidikan yang dihadapinya. Secara konseptual, terdapat dua jenis desentralisasi pendidikan, yaitu: *pertama*, desentralisasi kewenangan di sektor pendidikan dalam hal kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah (propinsi dan kabupaten/kota) sebagai otonomi daerah dan desentralisasi penyelenggaraan pemerintahan dari pusat ke daerah, dan *kedua*, desentralisasi pendidikan dengan fokus pada pemberian kewenangan yang lebih besar di tingkat sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Persoalannya perubahan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Indonesia seperti disebutkan bagian-bagian sebelumnya menyisakan kebimbangan terhadap kemungkinan perbaikan karakter bangsa. Bagaimana mungkin memperbaiki karakter bangsa dengan mutu pendidik dan tenaga pendidik terbatas. Padahal seperti ditekankan oleh Arifin (2012:200), bahwa salah satu hal yang sangat penting membentuk bangsa yang berkarakter akan efektif bilamana diberikan pada konteks pendidikan, baik di sekolah, kultur sekolah, maupun komunitas luas.

Pertama, mengoptimalkan peran pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa, dan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Landasan yang digunakan yaitu pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa.

Bingkai karakter bangsa adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Kebajikan terdiri atas sejumlah nilai, moral, dan norma, seperti jujur, berani bertindak, dapat dipercaya, dan hormat kepada orang lain (Balitbang Depdiknas, 2010: 3). Interaksi seseorang dengan orang lain menumbuhkan karakter masyarakat dan karakter bangsa, termasuk didalamnya proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, mengembangkan kemampuan, dan membentuk watak

serta peradaban bangsa, maka peran pendidik dan tenaga pendidikan menjadi penting. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Upaya mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan biasa disebut dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Kedua, karakter bangsa yang dibentuk pendidikan membutuhkan keteladanan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa aturan mengenai pendidik dan tenaga kependidikan yang banyak dilakukan oleh pemerintah belakangan ini, semestinya tidak sekedar menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi mesin birokrasi semata-mata. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan para profesional semestinya lebih menonjol dibandingkan aspek birokrasinya.

Profesional digambarkan Case (2009:8) memiliki tiga karakteristik: pelatihan khusus yang diperoleh lewat pendidikan formal, pengakuan publik terhadap otonomi komunitas praktisi untuk mengatur standar pelaksanaan profesi itu, dan komitmen untuk memberikan layanan kepada publik yang lebih penting dari kesejahteraan ekonomi praktisi. Tiga karakteristik profesional memiliki makna bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sebuah pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas dan tanggung jawab seperti yang tersebut dalam suatu pekerjaan profesional. Amstrong (1977:32) membagi tugas dan tanggung jawab pendidik menjadi lima, yaitu tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab bimbingan, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan dengan masyarakat.

Ketiga, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sejak dari awal pendidikan di LPTK. Perlu dilakukan perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini perlu ditekankan kepada calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa pendidikan bukan sekedar kegiatan birokrasi, melainkan usaha membangun karakter manusia, watak, budaya sekolah yang kondusif, dan usaha melahirkan karakter bangsa yang mumpuni. Upaya sungguh-sungguh dari LPTK tersebut untuk menghapus kesan pendidik dan tenaga kependidikan yang saat ini sibuk dengan tetek bengek administratif sertifikasi dan mengabaikan upaya-upaya edukatif.

Keempat, karena berbeda dari materi ajar yang bersifat *mastery*, sebagaimana halnya suatu *performance content* suatu kompetensi, karakter bangsa bersifat *developmental*

(Balitbang, 2010). Materi pendidikan yang bersifat *developmental* menghendaki proses pendidikan yang cukup panjang dan bersifat saling menguat (*reinforce*) antara kegiatan belajar dengan kegiatan belajar lainnya, antara proses belajar di kelas dengan kegiatan kurikuler di sekolah dan di luar sekolah. Pembentukan karakter bangsa perlu keteladanan dan perilaku otentik dari pendidikan dan tenaga kependidikan. Oleh karenanya perlu manajemen sekolah yang terpadu dan memiliki sistem yang baik untuk mendorong pertumbuhan karakter bangsa.

Kelima, kurikulum adalah jantungnya pendidikan (*curriculum is the heart of education*) dan memaknainya perlu cakrawala pengetahuan yang luas bukan sempit. Kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran memberikan makna bahwa di dalam kurikulum terdapat panduan interaksi antara pendidik dan peserta didik. Dengan demikian, kurikulum berfungsi sebagai “nafas atau inti” dari proses pendidikan di sekolah untuk memberdayakan potensi karakter bangsa peserta didik. Sebagai dokumen tertulis kurikulum tidak hanya terdiri atas mata pelajaran (*course of study*), atau uraian isi mata pelajaran (*course content*) atau persiapan mengajar (*teaching preparation*) dalam bentuk silabus dan satuan pelajaran (*sillaby and lesson unit*), tetapi mencakup semua dokumen tertulis yang berkaitan dengan rencana pembelajaran/pembelajaran. Implementasi kurikulum seharusnya dimaknai sebagai semua rancangan yang berfungsi mengoptimalkan perkembangan peserta didik, dan semua pengalaman belajar yang diperoleh peserta didik berkat arahan, bimbingan, dan dipertanggung jawabkan oleh sekolah. Melalui pemaknaan kurikulum seperti itu karakter bangsa dapat tumbuh dan bersemi dengan baik.

Penutup

Landasan legal formal mengenai karakter bangsa dapat ditemui dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Indonesia memang mulai menampakkan kecenderungan membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah delapan tahun terakhir juga menunjukkan perhatian terhadap pendidik dan tenaga kependidikan ini semakin baik. Selain kemajuan tersebut, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi masalah, salah satunya yaitu pembentukan karakter bangsa yang belum optimal dilakukan.

Berapa usulan yang dapat penulis sampaikan untuk perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya memperkuat karakter bangsa yaitu: (1) Mengoptimalkan

peran pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa, dan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya; (2) Karakter bangsa yang dibentuk pendidikan membutuhkan keteladanan dari pendidik dan tenaga kependidikan; (3) pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sejak dari awal pendidikan di LPTK; (4) Karena berbeda dari materi ajar yang bersifat *mastery*, sebagaimana halnya suatu *performance content* suatu kompetensi, karakter bangsa bersifat *developmental*; dan (5) Kurikulum adalah jantungnya pendidikan (*curriculum is the heart of education*) dan memaknainya perlu cakrawala pengetahuan yang luas bukan sempit.

Referensi

- Amstrong. 1977. *The Process Education*. New York: Vintage Boo.
- Arifin, I. (2012). Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Berbasis Moral Spiritual dalam Mengimplementasi Pendidikan Karakter. *Prosiding Konferensi dan Seminar Internasional ICEMAL Penguatan Manajemen Pendidikan Nasional untuk Meningkatkan Ketersediaan, Keterjangkauan, Mutu, Relevansi, Kesetaraan & Kepastian dalam Memperoleh Layanan Pendidikan di Indonesia*. Malang: Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Balitbang Depdiknas. (2010). *Pedoman Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Balitbang Depdiknas.
- Case, K.A.N.2009. *Guru profesional Penyiapan dan Bimbingan Praktisi Pemikir*. Jakarta: Indeks.
- Joni, R .T. (1991). *Strategi Belajar Mengajar, Suatu Tinjauan Pengantar*. Jakarta: P3G Depdikbud.
- Kompas, Rabu 4 Mei 2011
- Kompas, Sabtu 4 Agustus 2012. Nilai Rata-rata Sementara UKG 44,5 Hanya 10 Persen Guru Mendapat Nilai di Atas 70.
- Maisyaroh,dkk (editor). 2004. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Mendler, A.N. (2010). *Mendidik dengan Hati Kiat Membina Hubungan Belajar Mengajar yang Akrab dengan Murid*. Bandung: Kaifa.
- Rose, M. (2000). High School That Soar: Discovering What Works in School to Careers Program. Article online. *American Teacher*, 84 (5), 10 – 11, 19. http://www.aft.org/publications/american_teacher/feb00/soar2.html.
- Schneider, B., & Stevenson, D. (1999). *The Ambitious Generation: America's Teenagers, Motivated but Directionless*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Soeharto, K. (2010). Analisis Interpretasi Elit Pendidikan Indonesia tentang Ideologi Pendidikan Nasional. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Volume 17 Nomor 1 April 2010: 68 - 81. Malang: LP3 Universitas Negeri Malang.
- Suratman, B. (2010). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Ketersediaan Sarana Prasarana, Kapabilitas Mengajar Guru, dan Dukungan Orang Tua, Kaitannya dengan Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri di Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Volume 17 Nomor 1 April 2010: 89 – 97 . Malang: LP3 Universitas Negeri Malang.

- Triwiyanto, T. 2011. Kesulitan-Kesulitan Penyebab Kegagalan Guru SD Dalam Program Sertifikasi Melalui Penilaian Portofolio. *Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, Volume 18 Nomor 2 Oktober 2011:145 -158.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wiyono, B.B dan Maisyaroh.2008. Pengembangan Model Pembelajaran Barbasis Portofolio (Portofolio Based Learning) pada Mata Kuliah Manajemen Hubungan Masyarakat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 22 Nomor 1 Maret 2008:1-12.
- Zamroni. 2008. *Pendidikan Guru di Masa Depan*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia VI di Universitas Pendidikan Ganesha Hotel Aston, 17-19 Nopember.