
KONTRIBUSI PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PEMBANGUNAN EKONOMI

Oleh: Aceng Muhtaram Mirfani
Adpen-FIP IKIP Bandung

PENDAHULUAN

Para pakar ekonomi dan pakar pendidikan telah cukup lama membicarakan keterkaitan antara pendidikan dengan ekonomi. Inti persoalannya terletak pada apakah pendidikan mempunyai kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan bagaimana mengukur kontribusinya tersebut? Diskusi berlangsung terus hingga sampai pada salah satu kesimpulan bahwa siklus pertumbuhan ekonomi dapat dicapai melalui investasi pada sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan. Dengan demikian pendidikan mempunyai keuntungan ekonomi, karena dapat memberi kontribusi melalui SDM yang berkualitas. Kesimpulan demikian didukung hasil studi (F. Harbison dan C. Myers, 1964) yang menunjukkan bahwa negara yang rakyatnya memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi telah mengalami pertumbuhan ekonomi lebih baik dibandingkan negara yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Seiring dengan berbagai studi yang dilakukan berkembang pula sejumlah pendekatan, teori, dan model-model pengukuran keuntungan dari pendidikan yang antara lain dengan formula-formula bernotasi matematis-statistik seperti dideskripsikan oleh Elchanan Cohn (1979).

Upaya pendidikan sudah pasti melibatkan sejumlah tenaga di samping fasilitas-fasilitas utama lainnya. Kualitas SDM pendidikan pun sangat bergantung pada bagaimana mereka dipersiapkan melalui pendidikan yang dirancang khusus untuknya. Maka dalam kaitan pendidikan dengan ekonomi juga dapat diper-soalkan bagaimana kontribusi pendidikan tenaga kependidikan (PTK) terhadap ekonomi? Sehubungan dengan persoalan itu pembahasan dalam kertas kerja ini berusaha mendiskusikan dengan fokus sorotan pada: 1) Perspektif misi, kelembagaan, dan program PTK, 2) Konsep keuntungan PTK, dan 3) Pertimbangan prioritas pengembangan PTK.

MISI DAN KELEMBAGAAN PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Anggapan bahwa pendidikan tenaga kependidikan menempati posisi yang amat strategis dalam pembangunan pendidikan nasional adalah suatu yang tidak dapat dipungkiri. Melalui PTK kualitas SDM pendidikan dapat dihasilkan dan pada giliran berikutnya SDM berkualitas yang diperlukan di semua sektor pembangunan juga dapat dihasilkan. Sejalan dengan pola pikir itu PTK memiliki kehususan yang tercermin pada misi dan kelembagaan.

1. Perspektif Misi Pendidikan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan PP No. 38/1992 secara umum tenaga kependidikan terbagi ke dalam kategori tenaga pendidik (pembimbing, pengajar, pelatih, widyaiswara) dan tenaga bukan pendidik (pengelola satuan pendidikan, penilik/pengawas, peneliti & pengembang, pustakawan,

laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji). Dengan demikian PTK sudah semestinya mencakup kepentingan semua jenis tenaga kependidikan. Persoalan muncul sehubungan jenis-jenis ketenagaan pendidikan tersebut diperlukan untuk jalur, jenis, dan jenjang yang bervariasi, termasuk keragaman unit-unit penanggung jawab operasional pendidikan. Persoalan berkembang lagi dikaitkan dengan tantangan pembangunan nasional dalam persaingan global yang akan semakin ketat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka misi yang utama dan makin penting penting dari PTK sudah saatnya ditempatkan dalam perspektif memasuki era kehidupan global tersebut. Secara umum misi pokoknya adalah menyediakan tenaga PTK yang handal yang mampu menghantarkan seluruh anak bangsa untuk survive di dalam kancah transformasi sosial global. Penting untuk diperhatikan bahwa transformasi sosial global melahirkan berbagai paradoks. Dalam istilah UNESCO paradoks tersebut disebut "ketegangan-ketegangan" (Tilaar, 1998), yang meliputi antara yang: 1) global dan yang lokal, 2) universal dan individual, 3) tradisional dan yang modernitas, 4) program jangka panjang dan program jangka pendek, 5) kebutuhan untuk berkompetisi dan kesamaan kesempatan bagi semua orang, 6) kemajuan IPTEK yang pesat dan keterbatasan kemampuan manusia untuk menyerapnya, dan 7) spiritual dan material.

Hal penting lainnya untuk dijadikan pedoman dalam mengembangkan misi PTK adalah memperhatikan kecenderungan-kecenderungan dalam dunia pendidikan dan pembangunan. Wardiman Djojonegoro dikala menjabat Mendikbud (Supriadi, 1998) mengidentifikasi adanya enam kecenderungan. Secara ringkas keenam kecenderungan dunia pendidikan dimaksud dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Berdasar ciri-ciri SDM yang harus dihasilkan pendidikan, maka hasil suatu proses pendidikan bukan hanya akan diukur dari apa yang diketahui (*know-what*), melainkan apa yang secara nyata dapat ditampilkan oleh lulusan pendidikan (*know-how*) yang disertai dengan sikap-sikap dan nilai-nilai yang mendasarinya seperti kemandirian, prakarsa, kreativitas, etos kerja, ketekunan, dan ketepatan.
- b. Dalam dunia kerja, orientasi pada kemampuan nyata (*what one can do*) yang dapat ditampilkan oleh lulusan pendidikan akan semakin kuat.
- c. Akibat era SDM akan semakin banyak diperlukan tenaga ahli dibidang pengembangan pada tingkat profesional, yang mampu mendiagnostik permasalahan di bidang pendidikan dan pengembangan SDM untuk kemudian menawarkan pemecahannya.
- d. Dampak dari globalisasi maka mutu pendidikan suatu negara tidak hanya akan diukur berdasar kriteria dalam negara itu, melainkan dibandingkan dengan negara-negara lain.
- e. Aspirasi dan harapan masyarakat kepada dunia pendidikan akan semakin meningkat, yaitu pendidikan yang lebih bermutu, relevan, dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

- f. Bersamaan tuntutan yang semakin kuat akan mutu, akan semakin kuat pula tuntutan akan perlunya pendidikan yang lebih relevan, lebih merata, lebih adil, lebih manusiawi, dengan menjangkau semua orang, yang miskin, yang terpencil, yang cacat, yang normal, yang cerdas.

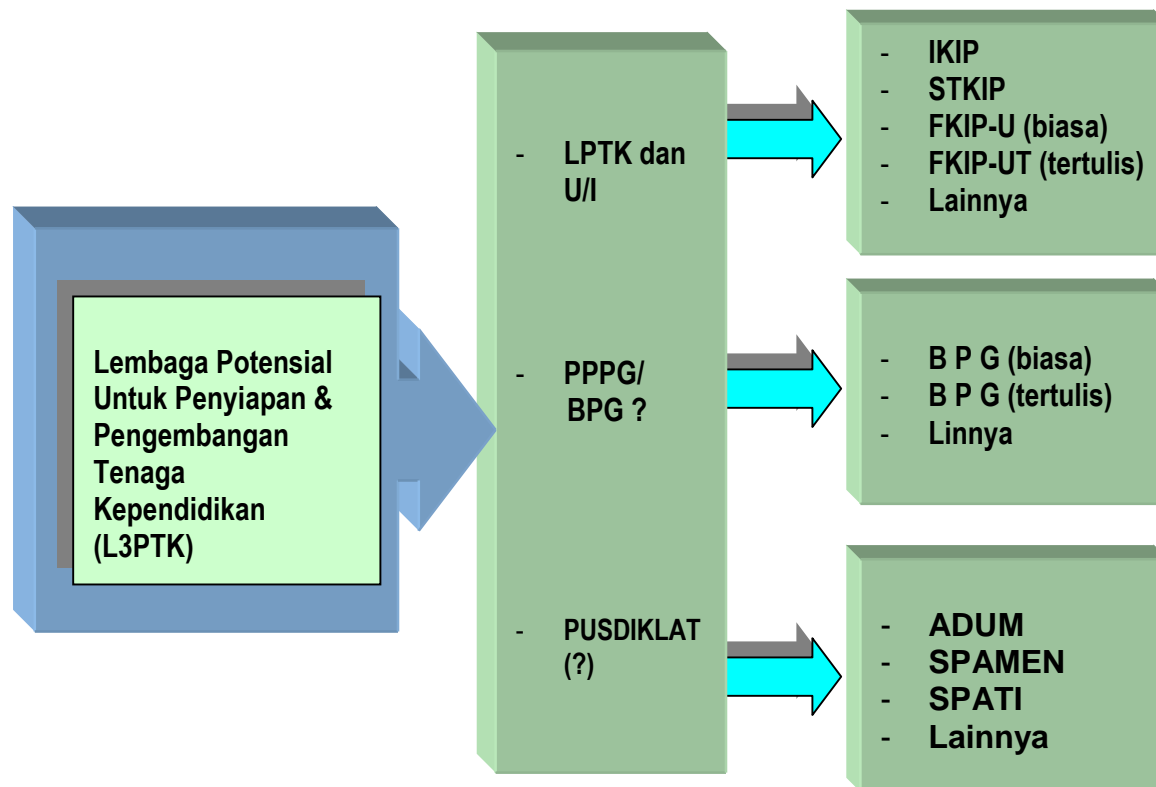
2. Perspektif Kelembagaan PTK

Dalam PP No. 38 ditegaskan bahwa tenaga pendidik mulai dari pendidikan pra sekolah sampai pendidikan menengah, jalur sekolah maupun luar sekolah, disiapkan oleh lembaga pendidikan tenaga keguruan (LPTK). Untuk tenaga kependidikan yang bukan pendidik yang akan ditugaskan sebagai, pengelola satuan pendidikan, pengawas, pustakawan, laboran teknisi sumber belajar semuanya dipersiapkan melalui pendidikan khusus (pasal 20–21).

Dedi Supriadi (1998) menggambarkan bahwa diskusi terus berlangsung mengenai pemaknaan “pendidikan khusus” bagi tenaga kependidikan yang tersuratkan pada PP No. 38/1992. Disinggung pula mengenai keberadaan beberapa program studi di IKIP (FIP) yang nota bene antara lain lebih berorientasi pada penyelenggaraan program pendidikan bagi tenaga kependidikan yang bukan pendidik, seperti yang dibina Jurusan Administrasi Pendidikan (ADPEN) dan Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan (KURTEK). Pertanyaan yang masih belum tuntas mendapatkan jawaban, yaitu “jika semua jabatan tenaga kependidikan dalam PP No. 38 merupakan jabatan fungsional dan akan diarahkan ke sana, tidakkah masing-masing mesti mempunyai dasar keilmuan tersendiri dan calonnya disiapkan melalui pendidikan prajabatan setingkat S-1?”.

Sementara itu, perguruan tinggi bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program pendidikan yang dapat mengembangkan kemampuan profesional tenaga kependidikan dalam bidang ilmu pengetahuan yang merupakan ruang lingkup tugasnya (pasal 32). Dengan demikian yang paling tepat untuk menyiapkan pendidikan tenaga kependidikan adalah perguruan tinggi yang merupakan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK). Implikasinya adalah di LPTK di samping dikembangkan program studi-program studi bagi tenaga pendidik, juga mesti dikembangkan program studi-program studi bagi tenaga kependidikan yang bukan pendidik.

Di samping LPTK yang berupa perguruan tinggi (IKIP, STKIP, FKIP) ada lembaga lain yang juga menyelenggarakan pendidikan bagi tenaga kependidikan, yaitu lembaga-lembaga Diklat yang berupa PPPG (Pusat Pengembangan Penataran Guru) dan BPG (Balai Penataran Guru). Fungsinya yang utama adalah pembinaan profesionalisme dan mutu para penjabat tenaga kependidikan. Dikemukakan oleh Abin Syamsuddin (1996) bahwa model format atau bentuk kelembagaan LPTK ternyata memang cukup bervariasi sesuai dengan diversifikasi (jenis kategori bidang keahlian/pekerjaan) dan stratifikasi (tingkat dan/atau jenjang kualifikasi keahlian/kemampuan) tenaga kependidikan yang harus dipersiapkan, dibina dan dikembangkan. Gambaran tersebut dilukiskannya sebagai berikut:



(Diadaptasi dari: Abin Syamsuddin, 1998)

KEUNTUNGAN PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Dalam kajian ekonomi, berbicara keuntungan adalah berkaitan dengan investasi yang ditanamkan. Investasi pada sumber daya manusia antara lain terjadi melalui pendidikan. Dalam hal ini pendidikan dipandang sebagai unit produksi. Komponen-komponen utamanya dikemukakan Elcahan Cohn (1979) mencakup jumlah siswa (*enrollments*), lapangan pekerjaan (*employment*), anggaran belanja (*expenditures*), dan pendapatan (*revenues*). Di lihat dari komponen *enrollments* dan *employments*, pendidikan merupakan industri yang amat besar. Di Indonesia pada tahun 1995/1996 jumlah guru dan dosen saja mencapai 2.092.920 orang dengan jumlah *enrollement* pelajar 46.826.186 orang (sumber: Depdikbud, 1998). Sungguh suatu industri yang amat raksasa.

Satu di antara persoalan inti kajian ekonomi pendidikan adalah bagaimana mengukur keuntungan pendidikan. Secara umum pendidikan mempunyai dua keuntungan (Cohn, 1979; Vaizey, 1962), yaitu keuntungan yang bersifat individual dan keuntungan yang bersifat kemasyarakatan. Keuntungan pendidikan ada yang bersifat individual, diukur melalui perbandingan antara keseluruhan pengeluaran pendidikan (*total educational expenditure*) seseorang dengan total pendapatannya (*earnings*) dalam periode yang sama. Keuntungan pendidikan yang bersifat kemasyarakatan adalah keuntungan yang tidak langsung atau disebut "*split over benefit*".

Tenaga kerja (*employee*) yang ada di lapangan pendidikan adalah juga hasil dari produksi pendidikan. Tenaga pendidik yang berjumlah lebih dari dua juta sebagaimana tersebut di atas dihasilkan oleh LPTK dalam kurun waktu yang cukup lama. Berapa besar investasi yang ditanamkan pada PTK? Berapa keuntungan yang bisa diperoleh? Adalah dua persoalan yang tidak mudah dijawab. Untuk menjawabnya diperlukan analisis biaya pendidikan.

Dua hal yang penting untuk diperhatikan dalam konsep biaya dikemukakan oleh J. Hallak (1985), yakni: (a) biaya dapat dikemukakan dalam bentuk uang atau bentuk moneter lainnya, dan (b) biaya mempengaruhi transaksi ekonomi yang khusus: produsen, penjual, pembeli, konsumen, dan sebagainya. Di antara para ahli ekonomi membedakan antara "biaya yang sebenarnya" dan "pengeluaran produksi langsung". Biaya yang sebenarnya menyangkut "biaya alternatif" yang bagaimanapun harus diungkapkan atas syarat-syarat hilangnya kesempatan (*opportunity for gone*). Maka dari itu persoalan timbul sehubungan dengan sifat-sifat khusus pendidikan. Terlebih lagi sifat-sifat khusus pendidikan tenaga kependidikan.

Hallak mengidentifikasi tiga persoalan khusus, yaitu (1) definisi produksi pendidikan, (2) identifikasi transaktor ekonomi yang berhubungan dengan pendidikan, dan (3) kenyataan bahwa pendidikan mempunyai sifat-sifat pelayanan umum. Dalam perspektif itu pula kajian keuntungan pendidikan tenaga kependidikan dapat didiskusikan. Lebih dari itu bahkan PTK mempunyai (4) efek nilai keuntungan ganda.

1. Produksi PTK

Seperti halnya bidang-bidang aktivitas lain, dapat ditegaskan bahwa aktivitas PTK secara eksplisit menunjuk pada tujuan (*mission*) PTK itu sendiri. Jika umumnya hasil pendidikan bertalian dengan ukuran-ukuran pelestarian dan perluasan jumlah pengetahuan manusia, penciptaan dan pengembangan suatu kebudayaan, dan perluasan cadangan sumber-sumber manusia, maka PTK pun tercakup di dalamnya.

Dalam definisi produksi PTK dapat dilakukan pembatasan pada dua pandangan. Pertama, bahwa produksi pendidikan terdiri atas pengalihan asimiliasi suatu rangka PTK, yang diukur adalah jumlah pendaftaran. Kedua, bahwa produksi PTK mengalihkan tingkah laku tertentu, yaitu jumlah yang berhasil atau hasil skolastiknya. Kedua pandangan tersebut menyatakan adanya dua pengukuran kuantitas yang dihasilkan PTK. Yang satu mengukur biaya produsen dan satunya lagi mengukur biaya konsumen. Karenanya dalam memperkirakan biaya keseluruhan (*unit cost*) PTK perlu dinyatakan secara tegas antara kedua pengukuran biaya tersebut.

2. Transaktor Ekonomi yang Berhubungan dengan PTK

Di muka telah dikemukakan yang menghasilkan tenaga kependidikan adalah LPTK. Dalam hal ini LPTK adalah sebagai produsen. Konsumen PTK adalah para mahasiswa LPTK beserta keluarga mereka yang boleh dikatakan sebagai "pembeli" pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan adanya biaya bagi produsen PTK dan ada biaya bagi konsumen PTK.

Mengetahui berapa biaya yang dikeluarkan konsumen PTK, seperti mengetahui biaya konsumen pendidikan secara umum, tidaklah mudah. Di samping relatifnya kebutuhan tiap konsumen, juga tidak diketahuinya secara jelas standar minimal dari biaya yang sebenarnya. Yang dapat diketahui dengan pasti adalah biaya yang dibayarkan langsung ke pihak produsen dalam bentuk sumbangan pembinaan pendidikan (SPP). Sedangkan biaya alternatif, termasuk *earning for gone* tiap konsumen sangat bervariasi.

Adapun biaya yang diperkirakan perlu dikeluarkan produsen PTK adalah meliputi gaji, ongkos-ongkos pemeliharaan dan perbaikan, perlengkapan, penyusutan dan sebagainya. Secara teoritis dapat dipisahkan antara *recurrent cost* dengan *capital cost* (Fakry Gaffar, 1987). Satuan biaya untuk *recurrent cost* (biaya berulang) adalah *per student enrolled* yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Yaitu rata-rata gaji dosen per tahun, rasio dosen-mahasiswa dan proporsi gaji dosen terhadap keseluruhan *recurrent cost*. Dalam sistem penganggaran di Indonesia masuk kriteria anggaran rutin.

Biaya modal (*capital cost*) berupa biaya untuk bangunan dan tanah, peralatan dan pergantian untuk bangunan dan peralatan yang ada. Jika satuan biaya untuk *recurrent cost* adalah *per student enrolled*, maka satuan biaya untuk *capital cost* adalah *per student place*. Dalam sistem penganggaran di Indonesia yang masuk pada kriteria biaya modal dikenal sebagai anggaran pembangunan.

Sebagaimana diakui para ahli ekonomi pendidikan bahwa mengukur nilai ekonomi pendidikan yang tidak mudah mengingat ada faktor-faktor lain yang berpengaruh (Angela Little, 1984), maka mengukur nilai ekonomi PTK lebih sulit lagi, sebab faktor-faktor lain berpengaruh tersebut lebih kompleks. Faktor sosial politik terhadap kesempatan kerja lulusan LPTK dan sistem penggajian yang diterapkan akan turut berpengaruh terhadap *earning* yang bersangkutan. Faktor-faktor yang berpengaruh tersebut acapkali berubah-ubah dan oleh sebab keterkaitannya dengan perubahan faktor-faktor tersebut maka kriteria nilai ekonomi pendidikan juga mengalami perubahan seiring kuatnya pengaruh faktor-faktor terkait.

3. Pendidikan Tenaga Kependidikan sebagai Pelayanan Umum

Pada skala ekonomi mikro tidak ada hubungan yang dekat antara biaya bagi produsen PTK dan biaya bagi konsumen, keluarga. Sebabnya yang pertama secara umum LPTK tidak langsung menanggung seluruh biaya pendidikan, sebab para dosen digaji langsung oleh pemerintah pusat. Kedua pada sistem PTK bebas, biaya langsung bagi keluarga hanya kecil sekali. Biaya tidak langsungnya adalah melalui APBN yang tidak terlalu tergantung pada persoalan apakah keluarga merupakan konsumen PTK dibanding faktor lainnya, seperti pendapatan keluarga. Kesulitan dalam tahap ekonomi mikro ini dapat diterangkan bahwa aktivitas PTK bersifat pelayanan umum.

Karena itu lebih baik memperlakukan keluarga sebagai kesatuan, dan menganggap para pejabat PTK sebagai transaktor tunggal. Maka pada analisis akhir bahwa kebijaksanaan untuk

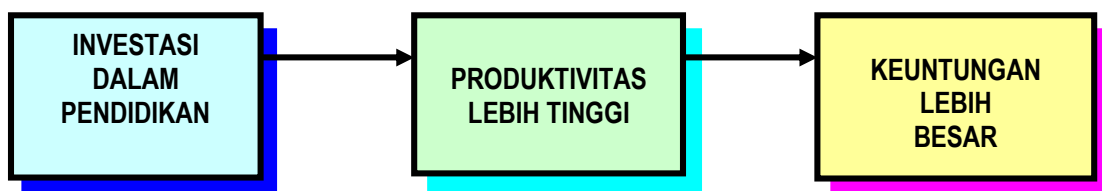
menegaskan suatu transaktor ekonomi yang khusus: ‘masyarakat pendidikan’. Biaya PTK berarti biaya bagi masyarakat pendidikan atas perkembangan dan berlakunya sistem pendidikan tenaga kependidikan (SPTK). Dengan demikian LPTK selaku penjual dan keluarga selaku konsumen berbaaur menjadi satu transaktor ekonomi yang sama.

4. Efek Ganda Keuntungan PTK

Suatu aliran pemikiran yang beranggapan bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya yang sangat menentukan pertumbuhan ekonomi adalah sebagai teori “*human capital*”. Kapital yang ada pada seseorang tercermin pada pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas kerjanya. Karena itu besar kecilnya kapital yang dimiliki seseorang ditentukan oleh seberapa banyak pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas kerja yang dimiliki orang tersebut. Dalam hal ini pendidikan dan latihan memegang peranan yang amat strategis di dalam memperbesar kapital seseorang.

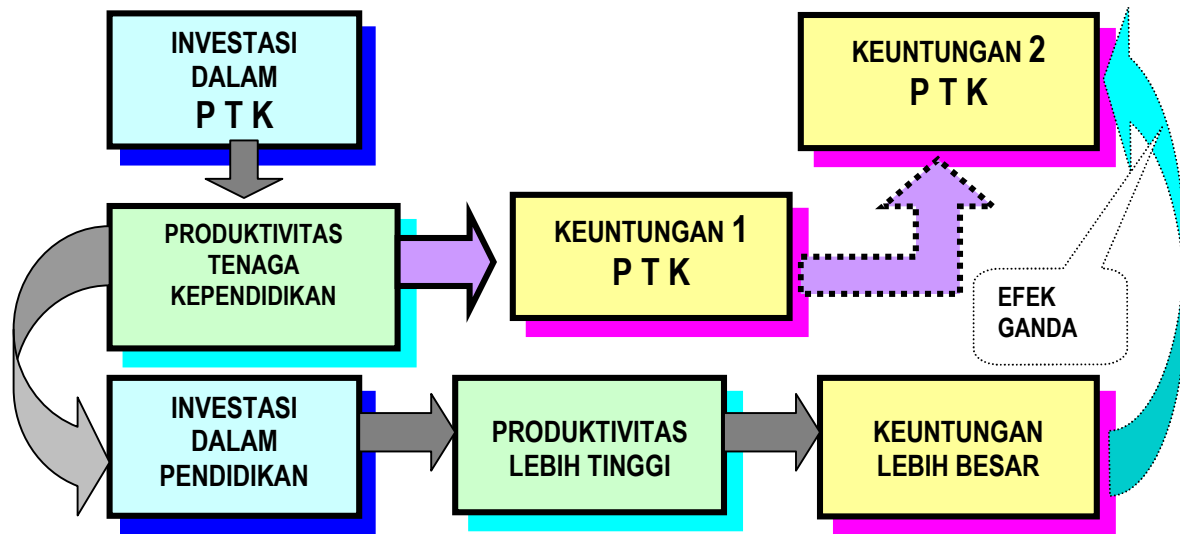
Menurut teori human capital nilai keuntungan investasi pendidikan itu merupakan aktualisasi dari nilai produktivitas marginal seseorang sebagai hasil dari perbedaan investasi *human capital* mereka melalui pendidikan. Dengan demikian terjadi distribusi pendapatan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Sehubungan dengan itu Elchanan Cohn (1979) mengemukakan adanya empat teori distribusi pendapatan. Di antara keempat teori tersebut salah satunya dapat digunakan untuk mendiskusikan nilai keuntungan dari PTK.

Teori pertama adalah “Pendekatan Modal Manusia” yang bertolak dari pandangan bahwa keragaman pendapatan pekerja adalah sudah semestinya, di antaranya perbedaan dalam kualitas pekerja dalam arti jumlah modal yang dituntut oleh pekerjaan. Dalam hal ini besaran investasi dalam pendidikan yang dimaksudkan guna produktivitas yang lebih tinggi dan dengan demikian dapat membawa pada keuntungan yang juga lebih besar. Secara sederhana dapat dilukiskan sebagai berikut:



Teori distribusi pendapatan yang pertama tersebut jika diterapkan dalam menganalisis keuntungan PTK antara lain dapat dihubungkan melalui pemaknaan esensi dari pendidikan, yakni pembelajaran. Kemampuan belajar seseorang sangat dipengaruhi oleh preparasinya di masa kecil yang dilakukan orang tuanya. Menurut Gary S. Becker (1993) Perbedaan preparasi sekecil apapun akan mengalami pelipatgandaan (*multiplied*) sejalan dengan berlalunya masa, sehingga akhirnya akan menimbulkan perbedaan besar antara satu anak dengan anak yang lainnya.

Akibat perbedaan preparasi berlaku pula bagi tenaga kependidikan. Bahkan pelipatgandaan tersebut terjadi pada keuntungan ekonomi dari PTK dengan keuntungan melalui tenaga kerja sebagai hasil kontribusinya tenaga kependidikan semasa tenaga kerja tersebut berada dalam proses pendidikan bersamaan dengan pelaksanaan tugas tenaga kependidikan yang bersangkutan. Dengan demikian terjadi efek ganda dari keuntungan PTK. Atas dasar rasional tersebut maka gambaran teori pertama di atas dapat dirubah atau dilengkapi menjadi sebagai berikut:



PRIORITAS DALAM PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Jika menurut teori *human capital* bahwa seseorang dengan melalui investasi dirinya sendiri ia dapat memperluas kemungkinan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, maka tidak dipungkiri orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki kemungkinan kesejahteraan yang lebih besar dibandingkan orang yang berpendidikan lebih rendah. Asumsi demikian bertolak dari proposisi awal yang membenihkan isu-isu secara teoritis dan empiris yang merupakan subjek bahasan dari ekonomi pendidikan.

Di Antara yang menjadi fokus kajian ekonomi pendidikan yang umum di lakukan adalah sumbangan pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Dari studi Harbison dan Myers (1964) dapat dikemukakan bahwa ada sejumlah bukti yang menunjukkan keterkaitan antara tingkat pendidikan rakyat suatu negara dengan pertumbuhan ekonomi negara yang bersangkutan. Negara yang rakyatnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik telah menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara yang tingkat pendidikan rakyatnya lebih rendah. Sehubungan dengan hal tersebut maka investasi dalam sumber daya manusia telah menjadi perhatian yang amat penting dalam pembangunan bangsa-bangsa di dunia.

Pendidikan tenaga kependidikan yang memiliki *multiplying effect* dari nilai ekonomi, sebagaimana di kemukakan di atas, menunjukkan lahan yang paling strategik untuk investasi pada sumber daya manusia. Maka dari itu prioritas apa saja yang harus diutamakan untuk lebih meningkatkan kontribusi PTK terhadap ekonomi bangsa. Untuk itu, sejalan dengan M. Fakry Gaffar (1987) dapat dikemukakan lima hal yang harus dilakukan LPTK.

1. Mengkaji kembali misi dan tujuan LPTK

Untuk menjawab tantangan-tantangan baru perlu pengkajian masa depan. Abad 21 atau era millenium ke-3 terutama akan ditandai dengan *high information technology*, eksplosi “*smart money*”, dan akan bebas tarif bea masuk. Ini berarti memasuki era peradaban kehidupan yang sama sekali baru dan dengan tingkat persaingan global yang akan semakin ketat. Persoalan universal yang amat mendasar adalah bagaimana manusia dapat survive dengan mempertahankan eksistensi kemanusiannya. Ini sungguh merupakan tantangan baru yang tidak ringan dalam konstalasi pembangunan nasional. implisist pembangunan pendidikan.

Sistem pendidikan nasional dihadapkan di satu sisi pada tuntutan untuk menyiapkan dan mengembangkan SDM yang memiliki kemampuan *self renewal* untuk menjalankan dan mengkreasi tugas-tugas pekerjaan yang akan senantiasa berubah dan menuntut readaptasi dengan ilmu pengetahuan dan teknologi tinggi yang juga terus berkembang dan pada sisi lain ancaman dehumanisasi seiring dengan perkembangan IPTEK itu sendiri.

Fenomena-fenomena baru sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan pembangunan nasional akan berdampak pada kehidupan soasial-budaya masyarakat, maupun bagi pendidikan, khususnya LPTK. Kajian masa depan amat penting sebagai titik tolak orientasi baru LPTK. Landasan filosofis LPTK hendaknya mempertimbangkan hakikat manusia pembangunan bangsa Indonesia untuk masa yang akan datang, peranan dan fungsi pendidikan dalam proses pembangunan bangsa, peran dan fungsi LPTK, dan hakikat peserta didik Indonesia pada masa akan datang.

Dalam usaha untuk meningkatkan mutu program LPTK, Tilaar (1998) mengajukan tiga hal yang perlu dilaksanakan, yaitu: a) Program LPTK harus menghasilkan guru sebagai seorang saintis plus, b) Antara teori dan praktek terdapat simbiose, dan c) Guru adalah seorang profesional.

2. Meningkatkan Kemampuan, Mobilitas, dan Ketahanan LPTK

Institusi yang menyelenggarakan PTK harus terus dibangun agar mampu menghadapi dan menyelesaikan setiap permasalahan dengan baik. Bersamaan dengan itu mobilitas yang tinggi harus dimiliki oleh LPTK. Dengan demikian LPTK pun dapat memberi tekanan balik terhadap tantangan dan ancaman dari berbagai pihak. Artinya organisasi PTK harus dibangun agar memiliki ketahanan yang tangguh.

Empat komponen pokok LPTK dalam pembangunan institusi adalah meliputi:

- a) *Governance*, yakni yang berhubungan dengan penanganan tugas dan tanggung jawab serta koordinasi fungsional antara pimpinan institusi. Beberapa konsep mutakhir patut dipertimbangkan penerapannya dengan menarik pelajaran daripadanya.
- b) Standard dan prosedur kerja, yakni perwujudan aturan birokrasi dalam proses manajemen. Dalam hal ini penting untuk memperhatikan jalur komunikasi dan sistem

informasi manajemen. Penerapan teknologi komunikasi dan informasi mesti senantiasa diperbaharui sejalan dengan kemutahirannya.

- c) Disiplin, yakni menyangkut komitmen dan kepatuhan terhadap peraturan dan tata kerja institusi. Namun hendaknya bersifat kreatif, bukan disiplin yang sifatnya hitam-putih. Disiplin harus diarahkan untuk membantu mewujudkan efisiensi dan efektivitas kinerja institusi.
- d) Kendali mutu, yakni proses pembinaan kualitas institusi secara menyeluruh (*Total Quality Control*). Secara sistemik kendali mutu ini meliputi faktor input, proses dan output..

Sesuai dengan semua hal di atas, Tilaar (1998) mengemukakan pentingnya untuk mendongkrak citra profesi guru dan meningkatkan mutu rekrutmen calon mahasiswa, maka LPTK harus sedekat mungkin dengan universitas. Di samping itu organisasi LPTK harus ada keterkaitan dengan pasar kerja. Demikian pula dengan organisasi profesi, perlu keterkaitan untuk dapat menetapkan program-program standarisasi profesi sehingga apakah profesi itu meningkat atau tidak dapat dimonitor.

2. Membina dan mengembangkan sumber daya manusia LPTK

Pembinaan SDM bagi LPTK esensinya adalah pertumbuhan secara profesional (*profesional growth*). Bagi individu, pertumbuhan profesional ini merupakan suatu keharusan sesuai dengan karakteristik tugas dan tanggung jawab masing-masing. Bagi administrator berarti "pertumbuhan kemampuan" yang mencakup pertumbuhan ilmu, visi, sikap profesional, dan keterampilan pemahaman hakikat manusia. Perkembangan konsep-konsep terkait yang mutakhir seperti "Executive EQ" (Cooper dan Sawaf, 1997) dan "The 7 Habits of Highly Effective People" (Stephen R. Covey, 1993) adalah penting untuk dipelajari.

Cooper memperkenalkan empat tonggak penjuror kecerdasan emosional yang masing-masing terdiri dari empat sisi. Batu penjuror pertama, kemelekan emosional (*Emotional Literacy*) yang terdiri dari: (1) kejujuran emosi (*Emotional Honesty*), (2) Daya emosi (*Emotional Energy*), (3) Umpanbalik Emosi (*Emotional Feedback*), dan (4) Intuisi Praktis (*Practical Intuition*). Batu penjuror kedua, Kebugaran emosional (*Emotional Fitness*) yang terdiri dari: (1) Penampilan Autentik (*Authentic Presence*), (2) Jangkauan kepercayaan (*Trust Radius*), (3) Ketidakpuasan konstruktif (*Constructive Discontent*), dan (4) Ketangguhan dan pembaruan (*Resilience and Renewal*). Batu penjuror ketiga, Kedalaman emosi (*Emotional Depth*) yang terdiri dari: (1) Potensi dan Panggilan khusus (*Unique Potential and Purpose*), (2) Komitmen (*Commitment*), (3) Integritas terapan (*Applied Integrity*), dan (4) Pengatur tanpa otoritas (*Influence Without Authority*). Sedangkan batu penjuror terakhir, keempat yaitu Alkimia Emosi (*Emotional Alchemy*) yang terdiri dari: (1) Aliran intuitif (*Intuitive Flow*), (2) Alih-waktu reflektif (*Reflective Time-Shifting*), (3) Pengindraan peluang (*Opportunity Sensing*), dan (4) Menciptakan masa depan (*Creating The Future*).

Adapun tujuh kebiasaan manusia yang sangat efektif oleh Covey dikemukakan dalam rentangan antara ketergantungan dengan kemandirian yang mengarah pada kemenangan pribadi dan antara kemandirian dengan salingtergantungan yang mengarah pada kemenangan publik. Tiga kebiasaan untuk kemenangan pribadi terdiri dari (1) Menjadi proaktif, (2) Memulai dengan yang akhir dalam pikiran, dan (3) Mendahulukan yang utama. Tiga kebiasaan lainnya lagi untuk Kemenangan publik terdiri dari: (1) Berpikir menang-menang, (2) Berusaha mengerti dahulu baru dimengerti, dan (3) Mewujudkan sinergi. Sedangkan satu kebiasaan terakhir untuk kepentingan enam kebiasaan sebelumnya adalah asahlah gergaji dalam arti menjadikan semua kebiasaan lainnya menjadi mungkin.

Demikian dengan para tenaga pengajar (dosen-dosen) adalah berada pada posisi yang strategik dalam usaha pendidikan calon tenaga kependidikan. Pertumbuhan profesional mereka merupakan aset amat berharga bagi LPTK. Bagian penting dalam pertumbuhan profesional adalah kreativitas dan kemampuan mentransformasi lptek pendidikan, baik sesama dosen, kepada mahasiswa, maupun kepada masyarakat. Sarana vital untuk pertumbuhan profesional tersebut adalah kebebasan akademik.

Tenaga administratif juga perlu tumbuh untuk senantiasa meningkatkan daya dukungnya terhadap kelancaran seluruh kegiatan manajemen institusi. Penguasaan dan penggunaan berbagai sarana diperlukan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan mutu layanan.

Sedangkan pertumbuhan pada para mahasiswa dibina melalui proses pembelajaran. Sistem pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan penting terus dikembangkan. Model *Quantum Learning*, seperti yang dikenalkan Bobbi deProter dan Mike Hermacki (1992), patut untuk dikaji dan diujikan. Sarana perpustakaan, laboratorium, micro teaching, bengkel, studio, dan sebagainya merupakan pendukung utama pertumbuhan mahasiswa. Demikian juga organisasi kemahasiswaan merupakan wahana bagi pertumbuhan mahasiswa dalam kepemimpinan diri dan lingkungannya.

3. Mengefektifkan profesionalisasi

Profesional pada LPTK mengandung arti yang luas. Namun yang inti adalah mengarah pada efisiensi dan efektivitas kinerja baik individu maupun lembaga. Adanya kebebasan dalam mengambil keputusan berlandaskan pada pertimbangan profesionalnya merupakan tuntutan seorang profesional. Karena itu profesionalisasi adalah proses pengembangan pengetahuan, keahlian teknis, sikap dan keputusan profesional atas dasar filosofis yang diyakini profesionalis yang bersangkutan.

Profesionalisasi tenaga pengajar di LPTK berimplikasi bahwa hanya tenaga profesional sajarah yang memenuhi syarat untuk menjadi pendidik guru (*teacher educator*). Untuk itu perlu pembinaan yang terus menerus terhadap seluruh tenaga pengajar di LPTK. Sehubungan dengan itu peningkatan kualifikasi dosen setara minimal S-2 adalah keharusan. Dengan asumsi bahwa program S-2 melampaui pemenuhan perolehan setara Akta V (Supriadi, 1998). Ini amat penting

bila dikaitkan dengan esensi pokok suatu profesi atau jabatan adalah “*professional technical expertise*” yang diperoleh melalui proses pendidikan yang panjang.

Namun demikian profesionalisasi tenaga di LPTK hendaknya bukan hanya atas dasar kualifikasi pendidikan semata, tapi terutama adalah aktualisasinya pada kepribadian dan sikap profesional. Untuk itu pembinaan harus terus berlangsung seiring perkembangan dan kemajuan iptek di satu sisi dan tuntutan penguasaan dan kedalaman lmtak di sisi lain.

4. Pembinaan Otonomi Institusional

Otonomi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk “mandiri”. Kemandirian institusional adalah produk pembangunan institusi. Di antara ciri kemandirian institusional adalah kemampuan untuk mempertahankan fungsi dan struktur sistem yang ada, terlepas dari perubahan-perubahan kemampuan kepemimpinannya. Artinya LPTK yang mandiri ia memiliki “ketahanan sistem”.

Ketahanan sistem yang kokoh dari LPTK memiliki peluang lebih besar untuk dapat berkiprah dalam persaingan global. Dalam kaitan ini sejalan dengan pandangan Rosabeth Moss Kanter (Pimpinan Harvard Business Review) sebagaimana dikemukakan Haedar Bagir (1995) ada empat sumber *competitive advantages*. Untuk suatu perusahaan (modern) yang sukses. Keempatnya juga cocok untuk diterapkan di LPTK.

Pertama, *core competence*, yang hanya atasnya LPTK mesti memusatkan seluruh perhatian. Dalam hal ini LPTK mesti melihat dirinya sebagai berbasis informasi. Oleh karena itu, penyampaian strategi ke seluruh lini, sampai yang paling bawah, menjadi tugas utama pimpinan LPTK.

Kedua, *time compression*, LPTK harus berkompetisi dalam hal waktu, mulai dari keterdahuluan dalam menemukan hasil-hasil (iptek dan lmtak), melakukan berbagai inovasi, dan merespon dengan cepat terhadap kecenderungan masyarakat pendidikan. Karena itu waktu luang dan sumber daya tertentu mesti disediakan bagi semua tenaga untuk menemukan dan mencoba gagasan-gagasan baru.

Ketiga, *continuous quality improvement*, LPTK mesti memandang mutu tidak lagi sekedar bebas dari cacat. Ia memerlukan perbaikan yang terus menerus seperti *kaizen* ala manajemen Jepang.

Keempat, *collaborations*, hubungan lintas institusi, khususnya dengan pihak pemakai lulusan merupakan sumber kelebihan LPTK. Sinerji kelompok (*keiretsu*) dapat tercipta karenanya.

PENUTUP

Demikian pokok-pokok pikiran yang dapat penulis ajukan berkenaan dengan kontribusi pendidikan tenaga kependidikan (PTK) terhadap ekonomi. Beberapa hal bahasan yang belum

tuntas diharapkan mendorong, khususnya bagi penulis sendiri, untuk melakukan kajian lanjut. Semoga bermanfaat.

Terima kasih.

DAFTAR RUJUKAN

- Abin Syamsuddin M.: Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan, Pedoman dan Intisari Perkuliahan S-3: PPS IKIP Bandung, 1996.
- Angela Little: Adakah Hubungan Antara Pendidikan dan Produktivitas?, Majalah Prisma No. 2, Jakarta: LP3ES, 1981.
- Dedi Supriadi: Mengangkat Citra dan Martabat Guru, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998.
- DePorter, Bobbi & Hernacki, Mike, 1992, Quantum Learning: Unleashing The Genius In You, New York: Dell Publishing, (terjemahan Kaifa, 1999).
- Elchanan Cohn: The Economics Of Education, USA: Baliinger Publishing Company, 1979.
- Frederick Harbison and Charlaes A. Myers: Education, Manpower, and Economic Growth Strategis Of Human Resources Development, Toronto: McGrow-Hill Book Company, 1964
- Gary S. Becker: Human Capital: Theoretical And Empirical Analysis Withspecial Reference To Educaton, USA: The University of Chocago Press, 1993.
- George Psacharopoluus: Economics Of Education: Research And Studies, USA, 1983.
- Haidar Bagir: Era Baru Manajemen Etis, Bandung: Mizan, 1995.
- J. Hallak: The Analysis Of Educational Cost and Expenditure, Unesco 1969, terjemahan, Jakarta: Bhatara Karya Aksara, 1985.
- Lascelles Anderson and Douglas M. Windham: Education and Development: Issues In The Analysis and Planning Of Postcolonial Societies, Toronto: D.C. Heqalt & Company, 1982.
- Moh. Fakry Gaffar: PERENCANAAN PENDIDIKAN TEORI DAN METODOLOGI, Jakarta: Dikti Depdikbud, P2LPTK, 1987.
- Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf: Executive EQ: Emotional Intellegence In Leadership and Organizations, New York: Grosset/Putnam Inc., 1997.
- Stephen R. Covey: The 7 Habits Of Highly Effective People, terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara, 1977.

===mrf===