

---

# MENGEMBANGKAN LPTK DALAM PERSPEKTIF ADAPTABILITAS MANAJEMEN NASIONAL PENDIDIKAN MEMASUKI ERA MILLENIUM KETIGA

---

Oleh: Aceng Muhtaram Mirfani (FIP-IKIP Bandung)

## PENDAHULUAN

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 adaptabilitas manajemen nasional pendidikan memasuki era millenium ke tiga, juga dapat dipersoalkan bagaimana mengembangkan pendidikan tenaga kependidikan (PTK)?

Sehubungan dengan persoalan itu pembahasan dalam kertas kerja ini berusaha mendiskusikannya dengan fokus sorotan pada: 1) Tantangan adaptabilitas manajemen pendidikan, 2) Perspektif misi, kelembagaan, dan program PTK, dan 3) Pertimbangan prioritas pengembangan PTK.

## TANTANGAN ADAPTABILITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN

Kita menyadari sepenuhnya bahwa kemajuan sains dan teknologi disertai globalisasi itu jelas membawa dampak kepada berbagai bidang kehidupan, tak terkecuali bidang pendidikan. Diferensiasi tugas dan pekerjaan tidak terelakkan lagi sehingga menambah keharusan bagi kita untuk lebih hati-hati di dalam melakukan koordinasi dan integrasi. Sebab kekacaulaluan (*chaos*), yang oleh Achmad Sanusi (1998) dipandang sebagai bagian *real life system* di samping *order*, yang menuntut kita untuk terus tanpa henti mempelajarinya dengan menggunakan *multiple-intelligence*, bisa saja terus berkepanjangan dan menjebak kita mempercepat terjadinya entropi.

Demikian pula di dalam membuat kebijakan, kita amatlah dituntut lebih arif karena di sana-sini kepincangan-kepincangan masih banyak terjadi sebagai

konsekuensi dari pembangunan yang amat luas dan menyebar, sementara dalam banyak hal sumber-sumber masih terbatas. Arti penting dari semua itu ialah manajemen nasional pendidikan dituntut tidak semata-mata sekedar mengadopsi apa yang telah berhasil di tempat lain, tetapi membuatnya cocok dengan akar budaya bangsa dan ditantang untuk mampu menghantarkan sistem pendidikan yang "*homeostatis*".

Maka dari itu penyesuaian atau adaptabilitas manajemen pendidikan nampaknya menjadi semakin krusial. Dan untuk itu paling tidak memerlukan format strategi yang tidak saja mungkin dilaksanakan (*feasible*) dan memiliki kelenturan (*flexibility*), tetapi juga dapat diterima (*acceptable*).

Yang sering tak terhindarkan dalam upaya penyesuaian ialah dilakukannya pembaruan atau inovasi. Namun pembaruan tidak saja memberikan harapan-harapan positif untuk keadaan yang makin baik, tapi juga adakalanya menimbulkan kecemasan bersamaan dengan hadirnya masalah baru dalam atau akibat dari pembaruan itu sendiri. Apabila masalah baru tersebut tidak dengan segera dapat teratasi maka tidak mustahil sistem akan terjerat oleh lingkaran permasalahan yang berkepanjangan. Bisa jadi, penyesuaian tidak memberikan hasil yang lebih bermakna bagi keberadaan dan kelangsungan sistem (*organization sustainability*) yang bersangkutan.

Berdasarkan kepada pengamatan Balitbang Dikbud (Moegiadi: 1988) dan beberapa studi dalam kaitannya dengan upaya pembaruan pendidikan nasional (Azis Wahab: 1987, Aceng Muhtaram: 1998) dapat disimpulkan bahwa masalah mendasar yang urgen dalam pembaruan atau inovasi pada sistem pendidikan Indonesia ialah memperbaharui upaya pembaruan. Sehubungan dengan itu strategi yang perlu dikembangkan dalam adaptasi manajemen nasional pendidikan perlu memperhatikan konstalasi atau kecenderungan memperbaharui upaya pembaruan tersebut.

Dalam pada itu bersamaan dengan kepentingan tersebut belakangan ini tengah berkembang, dari semula hanya isu nasional mengenai desentralisasi manajemen pembangunan Indonesia (Soemitro dkk.: 1990), realisaasi ke arah otonomi pemerintahan DT II dan juga ada kecenderungan yang kuat dari upaya

pembaruan yang semula lebih didasarkan pendekatan dari atas (*top-down process*) ke penekanan yang lebih pada pendekatan dari bawah (*bottom-up process*). Oleh karenanya strategi adaptabilitas manajemen nasional pendidikan itu patut dipandang sebagai pola pembaruan dari manajemen nasional yang "konvensional" menjadi manajemen nasional yang "ideal" yang hendaknya berlangsung kontekstual dan berdasarkan "*indigenous problem*" pada tingkat dan tempat manajemen itu berjalan.

Atas dasar itu maka paling tidak diperlukan strategi yang bermatrakan di samping pembinaan profesional manajemen, juga penciptaan iklim yang kondusif bagi peranan manajemen nasional dalam menghadapi tuntutan di satu pihak dan tantangan di pihak lain. Satu di antaranya adalah tantangan membangun LPTK.

## **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 kulaitas 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 terbagai ke dalam kategori tenaga pendidik (pembimbing, pengajar, pelatih, widtawara) 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. Terutama di era millenium ke tiga yang antara lain menurut Capra (1997) ditandai dengan terjadinya “titik balik peradaban” (*The Turning Point*).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka misi yang utama dan penting dari PTK mesti 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, 998), 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 seua 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 seoeeri 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**

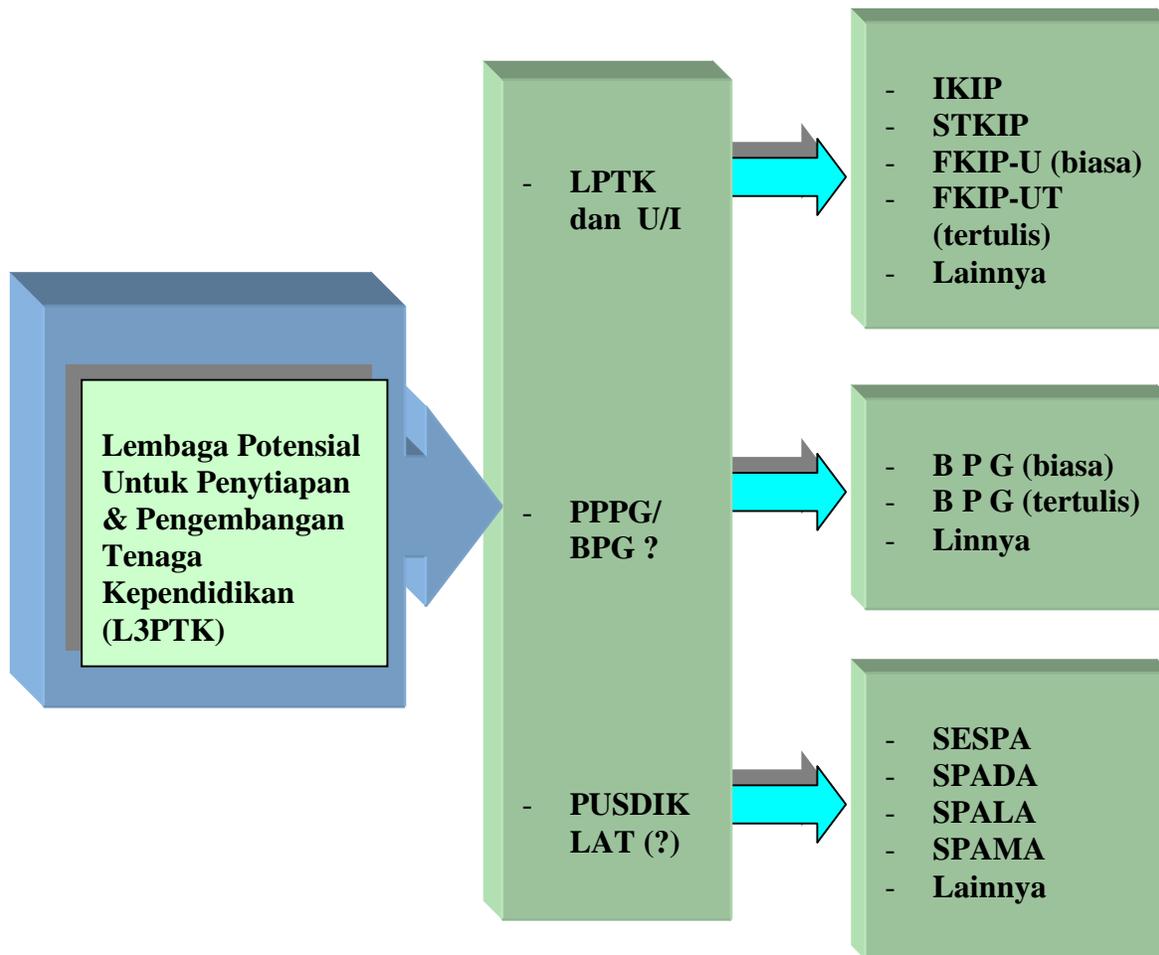
Dalam PP No. 38 ditegaskan bahwa tenaga pendidik mulai dari pendidikan pra sekolah sampai pendidikan menengah, jalur sekolah maupun luar sekolah, disiapkan oleh lembaga pendidikan tenaga keguruan (LPTK). Untuk tenaga kependidikan yang bukan pendidik yang akan ditugaskan sebagai, pengelola satuan pendidikan,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

Dedi Supriadi (1998) menggambarkan kalau 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?”.

Sedangkan 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 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 an/atau jenjang kualifikasi keahlian/kemamouan) tenaga kependidikan yang harus dipersiapkan, dibina dan dikembangkan. Gambaran tersebut dilukiskannya sebagai berikut:



Dalam perkembangan gugus Pusdiklat mengalami perubahan menjadi Adum, Spamen, dan Spati.

### 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 dilakukan 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 *multiplier 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. Berkaitan dengan ini M. Fakry Gaffar (1987) mengemukakan 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*, eksplosif “*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 Indonesia. 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 sosial-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..

Sejalan 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.

### **1. Membina dan mengembangkan sumber daya manusia LPTK**

Pembinaan SDM bagi LPTK esensinya adalah pertumbuhan secara profesional (*professional 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 atas 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 saling ketergantungan 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-memang, (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 strategis dalam usaha pendidikan calon tenaga kependidikan. Pertumbuhan profesional mereka merupakan aset amat berharga bagi LPTK. Bagian penting dalam pertumbuhan profesional adalah kreativitas dan kemampuan

mentranformasi 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. 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.

## **2. Mengefektifkan profesionalisasi**

Profesionalisme 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 agar efektifnya 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.

### 3. 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 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 tema membangun lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dalam perspektif adaptabilitas manajemen nasional pendidikan memasuki era millenium ketiga. Beberapa hal bahasan yang belum tuntas diharapkan mendorong, khususnya bagi penulis sendiri, untuk melakukan kajian lanjut.

Semoga ada manfaatnya. Terima kasih.

-----m-----

---

## DAFTAR RUJUKAN

- A. Azis Wahab: IMPLEMENTASI KONSEP PENDEKATAN TUJUAN DAN CARA CBSA OLEH GURU SMA NEGERI KABUPATEN BANDUNG, SUATU STUDI ADMINISTRASI INOVASI, Disertasi Doktor, PPS IKIP Bandung, 1987.
- Abin Syamsuddin M.: PENGEMBANGAN PROFESI DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN, Pedoman dan Intisari Perkuliahan S-3: PPS IKIP Bandung, 1996.
- Aceng Muhtaram M.: PERANAN KEPEMIMPINAN INSTITUSIONAL KEPALA SEKOLAH UNTUK MENYELENGGARAKAN INOVASI PENDIDIKAN, Tesis Magister, PPS IKIP Bandung, 1998.
- Achmad Sanusi: PENDIDIKAN ALTERNATIF, MENYENTUH ARAS DASAR PERSOALAN PENDIDIKAN DAN KEMASYARAKATAN, PPS IKIP Bandung-PT Grafindo Media Pratama, 1998.
- Dedi Supriadi: MENGANGKAT CITRA DAN MARTABAT GURU, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998.
- Frederick Harbison and Charles A. Myers: *EDUCATION, MANPOWER, AND ECONOMIC GROWTH STRATEGIS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT*, Toronto: McGraw-Hill Book Company, 1964
- Fritjof Capra: *THE TURNING POINT; SCIENCE SOCIETY AND THE RISING CULTURE*, (Terjemahan), Yogyakarta: Yayasan Bentang Budaya, 1998.
- Haidar Bagir: ERA BARU MANAJEMEN ETIS, Kumpulan Surat dari Harvard, Bandung: Mizan, 1995.
- H. A. R. Tilaar: BEBERAPA AGENDA REFORMASI PENDIDIKAN NASIONAL DALAM PERSPEKTIF ABAD 21, Magelang: Tera Indonesia, 1998.
- Moegiadi: PEMBAHARUAN PENDIDIKAN DI INDONESIA: PENGALAMAN SELAMA DUA DEKADE, (Makalah KNPI I ), IKIP Bandung, 1988.
- Moh. Fakry Gaffar: PERENCANAAN PENDIDIKAN TEORI DAN METODOLOGI, Jakarta: Dikti Depdikbud, P2LPTK, 1987.

Peraturan Pemerintah No. 38 tahun 1992: TENTANG TENAGA KEPENDIDIKAN

Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf: *EXECUTIVE EQ: EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LEADERSHIP AND ORGANIZATIONS*, New York: Grosset/Putnam Inc., 1997.

Soemitro: *DESENTRALISASI DALAM PELAKSANAAN MANAJEMEN PEMNAGUNAN*, (Kumpulan Pemikiran), Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1989.

Stephen R. Covey: *THE 7 HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE*, terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara, 1977.

===mrf===