

KEBIJAKAN PENNGEMBANGAN PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

PENDAHULUAN

Negara-negara berkembang mempunyai berbagai program yang akan dilaksanakan dalam proses pembangunannya, antara lain dalam proses pembangunan sumber daya manusia (SDM). Demikian pula Indonesia sebagai salah satu negara berkembang sedang melaksanakan berbagai proyek, Salah satu proyek yang tidak kalah pentingnya adalah proyek pembangunan bidang pendidikan. Pembangunan di bidang pendidikan ini dimaksudkan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). yang dapat mengolah sumber daya alam (SDA). Yang akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan bangsa ini..

Untuk mengolah sumber daya alam diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi agar menghasilkan produk yang berkualitas. Upaya untuk meningkatkan hal tersebut diperlukan pendidikan. Pembangunan di bidang pendidikan ini tentu memerlukan berbagai upaya dan biaya yang cukup. Proyek yang dilaksanakan di Indonesia itu dibiayai oleh dana yang bersumber dari pinjaman luar negeri dan sebagian lagi dibiayai melalui dana yang bersumber dari penerimaan dalam negeri.

Penggunaan istilah proyek ini Muhammad Ali (2002 : 3) mengemukakan, bahwa yang dimaksud dengan proyek adalah “suatau paket kegiatan, paket kebijakan, atau paket investasi yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan khusus

dalam suatu jangka waktu atau periode tertentu”. Jadi baik program maupun proyek dipandang sebagai suatu paket kegiatan atau paket investasi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang bersifat spesifik yang dilakukan dalam suatu jangka waktu tertentu. Sebagai suatu paket kegiatan atau paket investasi ini terkait dengan berbagai bidang atau sektor. Di antaranya yang terkait dengan sumber daya manusia, termasuk bidang pendidikan.

PEMBAHASAN

Baik dalam konteks makro maupun mikro, pembangunan ini memerlukan dukungan sumber daya alam dan sumber daya material maupun financial, serta memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM). Pembangunan ini akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu untuk terjadi perubahan yang mengarah kepada perbaikan taraf hidup rakyat, apabila kondisi SDM yang dimiliki tidak mendukung. Adapun daya dukung SDM terhadap keberhasilan pembangunan terletak pada tingkat kualitas SDM itu sendiri. Sedangkan indikator utama kualitas SDM adalah derajat kesehatan, kemampuan, dan moralitasnya (Mohammad Ali, 2002 : 4). Jelas ketiga unsur tersebut saling keterkaitan yang jika salah satu unsur tersebut tidak dimiliki SDM, pembangunan ini tidak mungkin akan berhasil dengan baik sesuai dengan harapan..

Dalam konteks mikro, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu lembaga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing lembaga itu. Dalam hal ini SDM diartikan sebagai manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produk, baik barang maupun jasa. Bagi suatu lembaga SDM merupakan *capital (human capital)* yang nilainya banyak bergantung pada derajat kemampuan yang dimiliki. SDM yang menjadi unsur utama pada setiap lembaga dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan kualitas melalui peningkatan kemampuan. Untuk meningkatkan kemampuan ini tentu diperlukan upaya pendidikan yang optimal dan berkualitas. Lembaga yang memiliki SDM berkualitas akan lebih efisien dan produk yang dihasilkannya pun akan lebih kompetitif di pasar, sehingga memungkinkan dapat memperoleh profit yang tinggi. Pengembangan SDM ini merupakan prioritas dalam pembangunan yang dilakukan oleh berbagai negara, termasuk di banyak negara berkembang seperti Indonesia. Pembangunan SDM tersebut di antaranya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, bahwa investasi dalam pengembangan SDM di suatu negara, khususnya yang dilaksanakan melalui pendidikan telah memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi negara itu, misalnya negara Korea Selatan dan Jepang. Dapat disimpulkan bahwa investasi suatu negara dalam bidang pendidikan memberikan pengaruh pada cepatnya pertumbuhan ekonomi di negara itu. Sebelum dilanda krisis ekonomi,

Bank dunia telah memasukan Indonesia ke dalam kelompok negara-negara *HPEA* (*High Performing Asian Economies*) yang telah memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kestabilan pertumbuhan ekonominya.

Baik dalam konteks makro maupun mikro, pembangunan ini memerlukan dukungan sumber daya alam dan sumber daya material maupun financial, serta memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM). Pembangunan ini akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu untuk terjadi perubahan yang mengarah kepada perbaikan taraf hidup rakyat, apabila kondisi SDM yang dimiliki tidak mendukung. Adapun daya dukung SDM terhadap keberhasilan pembangunan terletak pada tingkat kualitas SDM tersebut. Sedangkan indikator utama kualitas SDM adalah derajat kesehatan, kemampuan, dan moralitasnya (Mohammad Ali, 2002 : 4) jelas ketiga unsure tersebut saling keterkaitan yang jika salah satu unsur tersebut tidak dimiliki SDM, pembangunan ini tidak mungkin akan berhasil dengan baik sesuai dengan harapan kita semua.

Menurut Gilley dan Eggland, 1989 dalam Mohammad Ali (2002 ; 7) mengemukakan, bahwa pengembangan SDM mempunyai tiga misi yaitu, pengembangan individu, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi.

Sebagai misi pertama adalah pengembangan individu, ini memungkinkan terjadinya proses perkembangan individu itu sendiri, terutama terfokus pada

peningkatan kinerja yang terkait dengan pekerjaan yang ditangani, misalnya sebagai tenaga pendidik.

Kedua, yaitu menyiapkan perkembangan karir yang terfokus pada peningkatan kinerja yang terkait dengan penugasan dalam jabatan pendidikan di masa yang akan datang.

Ketiga, menyediakan pengembangan organisasi yang menghasilkan penggunaan potensi manusia dan kinerjanya yang meningkat.

Pengembangan SDM dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yang pada intinya difokuskan pada peningkatan kompetensi manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi atau lembaga. Yang paling menonjol pengembangan SDM ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pelatihan secara berkesinambungan perlu diberikan kepada SDM yang dimiliki melalui pelatihan dalam jabatan (*On-The job Training*). Seperti dikemukakan di atas, bahwa kekuatan Korea Selatan dan Jepang karena memiliki SDM yang berkualitas tinggi, sehingga berdampak pada produktivitas yang tinggi pula. Itu semua merupakan hasil upaya Pemerintah melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan

Gay Lichtenstein dkk (1991 : 12) mengemukakan *“However we have grouped many of essential component of knowledge possessed by empowered teachers into three interconnected categories (1) knowledge of professional community; (2) knowledge of education policy; and (3) knowledge subject area.”*

Jadi ada tiga komponen tentang pengetahuan yang perlu dimiliki oleh guru dalam rangka melaksanakan tugasnya.

Apabila kita akan merencanakan suatu pengembangan sumber daya manusia yang profesional, kita perlu meninjau hal-hal sebagai berikut : kebijakan, peraturan, dan perjanjian serta menganalisis kebutuhan. Sebagaimana dikemukakan Yonjoo Cho (2009 : 1), sebagai berikut : *“When planning your professional development, it is recommended that you review policies, regulations, and agreements and analyze needs.”*

Untuk menganalisis kebutuhan tersebut perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut : pengetahuan, teknologi, keterampilan, dan sikap yang telah dilakukan oleh staf saat ini. Di samping itu, juga diperlukan fasilitas/alat dan masalah keuangan sehingga kegiatan ini dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut adalah salah satu alat yang dapat memberikan dukungan yang sangat penting bagi program pengembangan staf yang sukses dalam penerapan teknologi adalah: teleponhotline yang dapat meningkatkan keterampilan.

Adapun langkah-langkah perencanaan dasar dalam mempersiapkan pengembangan staf meliputi : 1). Meninjau kebijakan; 2) Meninjau peraturan dan kesepakatan 3) Melakukan analisis kebutuhan.

Sedangkan karakteristik pengembangan staf agar berhasil dengan sukses adalah

- 1) Rencana kelompok staf yang mencakup wakil-wakil dari semua pemangku kepentingan dalam perubahan sekolah;.
- 2) Tugas-spesifik, dengan fokus pada penggunaan teknologi yang akan digunakan dalam administrasi;
- 3) Dipimpin oleh anggota staf yang menggunakan teknologi;
- 4) memadai dalam waktu yang memungkinkan bagi guru untuk belajar, berlatih, dan menerapkan konsep-konsep baru;
- 5) Ditawarkan untuk anggota staf yang memiliki akses ke perangkat keras dan perangkat lunak mereka dapat berlatih di ruang kelas atau kantor selama pelatihan in-service.
- 6) Sensitif terhadap kebutuhan pribadi anggota staf dan jadwal, penawaran kredit, tunjangan,
- 7) Fleksibel dalam memungkinkan para guru untuk menggunakan apa yang mereka pelajari dalam berbagai cara yang tepat untuk situasi masing-masing;
- 8) Didukung oleh handout dapat digunakan untuk mendukung pelajaran di kelas mereka;
- 9) Sesuai dengan sikap staf anggota saat ini;
- 10) Gedung dan tempat yang memadai, staf yang berkelanjutan dan waktu untuk orang-orang dan pembelajaran kelompok kecil;
- 11) Diterima seluruh komunitas sekolah sebagai kegiatan yang sedang berlangsung;
- 12) Dievaluasi dan diperbaiki secara kontinyu.

Hal ini senada dengan pendapat *National Institute for Education Research (1999 : 68)*, bahwa pengembangan profesional guru adalah :

A good curriculum will simply remain a curriculum on paper if it is not implemented properly. The teacher and the instructional leaders in the schools are the key to the implementation of that curriculum. The questions below seek to find

out how teachers in your country are prepared professionally for teaching, and the programmes available for their continuous professional development.

Jelas, bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan perlu dilakukan dan wajib dilaksanakan oleh negara secara terus menerus untuk terwujudnya suatu negara yang maju (negara yang baik yang diridhoi Allah Subhanahu Wata'ala) sehingga sejajar dengan negara-negara lain di dunia ini.

KESIMPULAN

Indonesia sebagai negara berkembang mempunyai program, antara lain pembangunan pendidikan. Pembangunan pendidikan ini dimaksudkan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM), sehingga memiliki kompetensi untuk membangun negaranya. Upaya untuk meningkatkan SDM tersebut diperlukan pendidikan. Pembangunan di bidang pendidikan ini tentu memerlukan berbagai upaya dan biaya yang cukup. Proyek yang dilaksanakan di Indonesia itu dibiayai dana yang bersumber dari pinjaman luar negeri dan sebagian lagi dibiayai melalui dana yang bersumber dari penerimaan dalam negeri. Di antara yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bidang pendidikan. Dalam bidang pendidikan Pemerintah sedang berupaya mengembangkan profesionalisme pendidik tenaga kependidikan

Pembangunan ini akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu untuk terjadi perubahan yang mengarah kepada perbaikan taraf hidup rakyat, apabila kondisi SDM yang dimiliki tidak mendukung. Adapun daya dukung SDM terhadap keberhasilan pembangunan terletak pada tingkat kualitas SDM tersebut. Sedangkan indikator utama kualitas SDM adalah derajat kesehatan, kemampuan, dan moralitasnya

Bagi suatu lembaga SDM merupakan *capital (Human Capital)* yang nilainya banyak tergantung pada derajat kemampuan yang dimiliki. SDM yang menjadi unsur utama pada setiap lembaga dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan kualitas melalui peningkatan kemampuan. Untuk meningkatkan kemampuan ini tentu diperlukan upaya pendidikan yang optimal dan berkualitas. Pengembangan SDM ini merupakan prioritas dalam pembangunan yang dilakukan oleh berbagai negara, termasuk di Indonesia yang merupakan salah satu negara berkembang. Pembangunan SDM tersebut di antaranya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Investasi suatu negara dalam bidang pendidikan memberikan pengaruh pada cepatnya pertumbuhan ekonomi di negara itu. Pengembangan SDM mempunyai tiga misi yaitu, pengembangan individu, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Pembangunan SDM tersebut di antaranya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yang pada intinya difokuskan pada peningkatan kompetensi

manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi atau lembaga. Yang paling menonjol pengembangan SDM ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pelatihan secara berkesinambungan perlu diberikan kepada SDM yang dimiliki melalui pelatihan dalam jabatan (*on-the job training*).

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Mohammad (2002), *Analisis Keefektifan Biaya dalam Manajemen dan Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.

Cho, Yonjoo (2009), *Action Learning Research: A Systematic Review and Conceptual Framework*, Bloomington : Indiana University,

Lichtenstein, Gary, Laughlin, Milbary Mc, and Kundsens, Jennifer (1991), *Teacher Empowerment and Professional Knowledge*, New Jersey : The State University of New Jersey.

National Institute for Educational Research (NIER) (1999), *An International Comparative Study of School Curriculum*, Tokyo : NIER