

SOSOK GURU DAN PEMBINAANNYA DI ERA MILENIUM III

Oleh : Umar³

Abstrak

Menghadapi era Milenium III memerlukan pendidikan yang berkualitas sebagai landasan penopang negara untuk siap bersaing. Guru yang berkualitas adalah bagian terpenting landasan tersebut.

Untuk memperoleh guru yang berkualitas diperlukan pembinaan yang terencana secara baik dan dilaksanakan secara profesional menuju sosok guru ideal yang dicita-citakan.

Titik awal dari pembinaan yang terencana dan sekaligus sebagai sasaran yang akan dituju adalah perumusan sosok guru ideal.

Untuk memperoleh sosok guru ideal tahun 2000 menuntut pembenahan dimensi calon guru dan mereka yang sudah berstatus guru, baik dalam hal fisik, akal, kalbu maupun spiritual. Calon guru betul-betul terseleksi dan yang diterima mendapat pendidikan yang bermutu untuk menuju sosok guru yang ideal tadi. Sedangkan mereka yang sudah berstatus guru diperlukan pembinaan dan rehabilitasi kesehatan fisik, pengetahuan, mental serta spiritualnya.

Agar program guru ideal di atas dapat diwujudkan, mestinya ada lembaga khusus yang menangani pembinaan guru. Di samping bertugas membina guru, berstatus pula sebagai wadah penghubung antara LPTK sebagai produsen dan sekolah sebagai konsumen.

Pendahuluan

Di era globalisasi dan memasuki era milenium III, menuntut sosok guru yang ideal, jika kita memang menghendaki masa depan bangsa yang siap bersaing. Rasanya tidak ada suatu bangsa/negara yang dapat maju tanpa pendidikan yang berkualitas menopang landasan negara tersebut untuk

maju dan guru adalah komponen utama pendidikan yang berkualitas tersebut.

Sosok guru yang ideal lebih-lebih untuk masa-masa mendatang memang masih perlu didiskusikan, namun manajemen pembinaan sudah dapat kita coba bahas dengan landasan teori-teori, pengalaman dan kenyataan selama ini dan proyeksi untuk masa mendatang. Penulis berasumsi, tanpa sosok guru yang jelas sebagai titik tujuan yang ingin dicapai, maka pembinaan guru berjalan di tempat, tambal sulam dan bahkan mundur.

Tulisan ringkas ini tidak berpretensi untuk menjungkirbalikkan yang sudah ada dan tidak menggurui, namun hanya bersifat masukan dari seseorang yang sangat sedikit pengetahuan kepada pihak-pihak terkait, dan tulisan ini bersifat pendahuluan yang masih perlu didiskusikan untuk penyempurnaannya.

Melihat pola manajemen selama ini, ruang lingkup tulisan ini mestinya bersifat nasional, namun menghadapi era otonomi daerah, mungkin saja diterapkan di Propinsi DIY dengan tidak menutup kemungkinan untuk berbeda dengan daerah lain.

Kondisi Saat Ini

Dengan asumsi jumlah guru saat ini di DIY sudah mencukupi namun untuk proyeksi ke depan tentu ada tambal sulam terhadap mereka yang pensiun dan keluar

³ Umar adalah Kasi Dikgu Kanwil Depdiknas Propinsi DIY

karena sebab lain. Dengan asumsi itu berarti untuk menghadapi era tahun 2000-an ada dua dimensi yang perlu masuk dalam proses pembinaan yang disoroti pada tulisan ini, yaitu calon guru dan mereka yang sudah berstatus guru.

Dengan mengetahui sosok guru tahun 2000-an masalah pembinaan calon guru dan guru hendaknya dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan serta terpadu menuju sosok guru yang ideal tersebut.

Kualitas guru saat ini tidak terlepas dari kualitas pendidikan di LPTK. Penerimaan calon guru yang berlebihan, minat calon guru, pembinaan mental guru, diskusi tentang: apakah guru sebagai pengajar atau pendidik, koordinasi yang lemah antara LPTK sebagai produsen dan Kanwil sebagai konsumen masih berlangsung hingga saat ini.

Pembinaan yang terpadu dan terkoordinasi saat ini belum terwujud terhadap mereka yang berstatus guru. Pembinaan guru saat ini lebih banyak bersifat penataran. Penataran berpola proyek sangat banyak kelemahannya karena tidak ditunjang dengan rencana yang terarah dan terpadu. Pemanggilan peserta penataran peserta penataran yang seadanya, tumpang tindih program penataran, tidak adanya kurikulum penataran, lemahnya SDM pengelola penataran sampai lemahnya pengawas era selesai penataran.

In service bagi guru baru terlihat dalam bentuk penataran sedangkan bentuk-bentuk lain belum terprogram dengan baik demikian pula penerapan Angka Kredit yang salah satu tujuannya meningkatkan profesional guru terkesan separuh hati.

Dengan masalah-masalah tersebut tidaklah terlalu heran bila dana yang besar untuk penataran guru dalam meningkatkan SDM tidak berdampak pada nilai siswa di kelas.

Dalam hal ini penulis menduga bahwa guru tidak termotivasi untuk berinovasi, pengetahuan yang dimiliki hasil penataran hanya jadi milik guru tapi tidak teraplikasi dalam proses belajar mengajar di kelas. Demikian pula kegiatan-kegiatan guru seperti di MGMP belum terprogram dengan baik. Kelemahan lain terutama guru SD adalah dualisme pembina yang menyebabkan kesemrawutan *supply* dan *demand* tenaga kependidikan (HAR. Tilaar, 1998): "Bapak satu dengan anak 2 adalah biasa, namun anak satu mempunyai Bapak 2 adalah luar biasa".

Sosok Guru Ideal

Guru yang ideal tentu saja dapat memenuhi aspek kompetensi sebagai seorang guru yaitu: pengetahuan, keterampilan dan sikap. Agar seorang guru dapat memenuhi aspek-aspek kompetensi tersebut, maka menurut penulis, minimal pertanyaan-pertanyaan di bawah ini perlu mendapat jawaban.

1. Sampai tingkat apa idealnya pendidikan formal seorang guru untuk masing-masing jenjang pendidikan?
2. Apakah calon guru sudah terseleksi dengan baik dan bagaimana pendidikan sikap mental guru dapat diwujudkan?
3. Apakah kegiatan-kegiatan penunjang calon guru sudah terprogram dengan baik dan memadai?
4. Apakah kurikulum LPTK sudah memadai?

5. Bagaimana program pembinaan guru dalam bentuk "in-service training?"

Ditinjau dari aspek pengembangan SDM terhadap guru yang ideal, minimal kualitas yang ingin dicapai dapat dilihat dari sudut: fisik, akal, kalbu dan spiritual (Slamet PH, 1997). Kualitas fisik dapat diukur dengan tingkat kesehatan, ketahanan, kemampuan, kesanggupan fisik serta bebas dari gangguan penyakit.

Kualitas akal diukur dengan kecerdasan dan variasi daya pikirnya. Kualitas kalbu diukur dengan daya dzikirnya yaitu derajat kasih sayang sesama, budi pekerti, moral, akhlak, kejujuran, disiplin, komitmen, kesopanan dan integritas. Sedangkan kualitas spiritual dapat diukur dengan derajat keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Memperhatikan aspek kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia di atas, menurut penulis untuk mendiskusikan sosok guru yang ideal dapat dimulai dengan menjawab minimal kategori sebagai berikut:

1. Fisik Guru yang ideal
2. Tingkat pendidikan dan pengetahuan khusus yang ideal harus dimiliki calon/guru
3. Tingkat kualitas kalbu dan spiritual yang harus dimiliki calon/guru.

Kualitas fisik lahiriah calon guru dapat terseleksi pada calon yang bersangkutan. mendaftarkan menjadi mahasiswa LPTK, sedangkan bagi guru adalah menjaga dan merehabilitasi kualitas fisik.

Tingkat pendidikan adalah menjawab sampai ke tingkat idealnya seorang guru dari masing-masing jenjang pendidikan, misalnya apakah guru SLTA

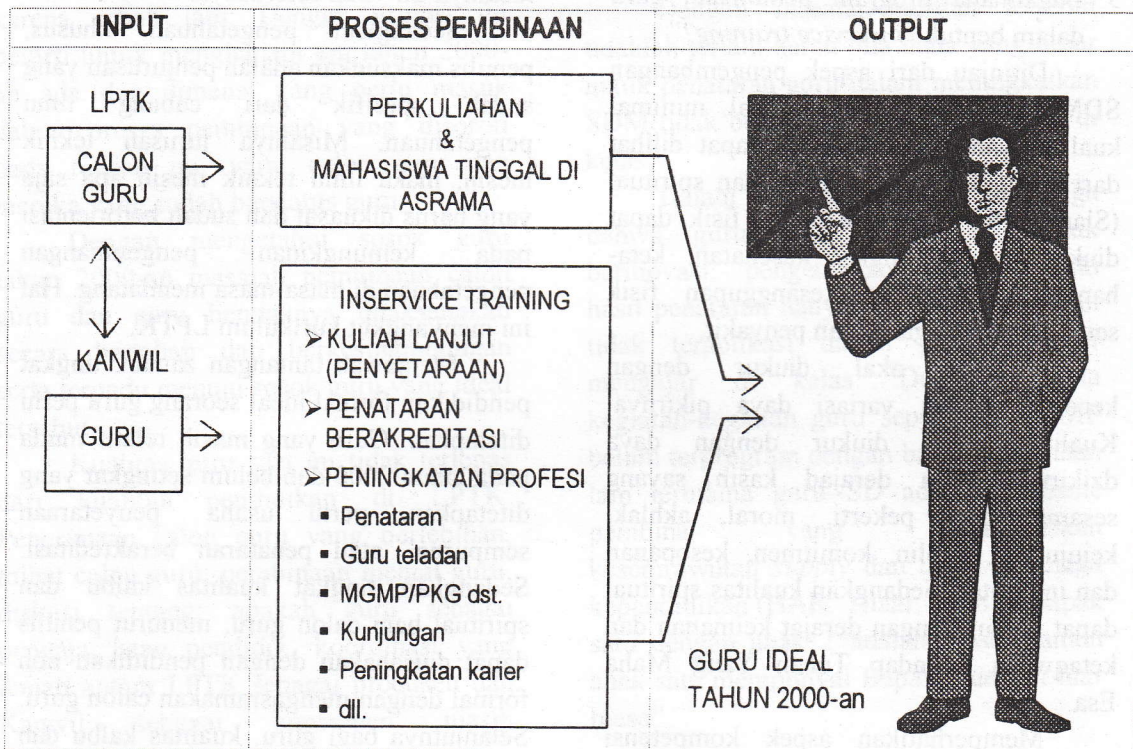
idealnya S2? Dan seterusnya.

Sedangkan pengetahuan khusus, penulis maksudkan adalah penjurusan yang sudah spesifik dari cabang ilmu pengetahuan. Misalnya jurusan teknik mesin, maka ilmu teknik mesin apa saja yang harus dikuasai dan sudah berorientasi pada kemungkinan pengembangan pengetahuan di masa-masa mendatang. Hal ini menyangkut kurikulum LPTK.

Menjawab tantangan zaman, tingkat pendidikan formal ideal seorang guru perlu ditetapkan. Guru yang masih relatif muda pada tahun 2000 dan belum setingkat yang ditetapkan, perlu usaha "penyetaraan sempurna" atau penataran berakreditasi. Sedangkan tingkat kualitas kalbu dan spiritual bagi calon guru, menurut penulis dapat diusahakan dengan pendidikan non formal dengan mengasramakan calon guru. Selanjutnya bagi guru, kualitas kalbu dan spiritual diusahakan ditingkatkan baik lewat penataran resmi, peraturan-peraturan yang harus ditaati maupun dengan memfungsikan masjid-masjid sekolah sebagai sarana pendidikan moral agama bagi yang beragama Islam.

Pembinaan Guru

Pembinaan guru mestinya berada dalam suatu koordinasi yang baik sejak calon guru mendaftarkan jadi mahasiswa LPTK sampai guru tersebut pensiun.



Sungguh memprihatinkan, departemen yang mayoritas karyawannya adalah guru, namun belum memiliki unit khusus yang bertugas membina guru. Sebagai ujung tombak keberhasilan departemen ini tidak lain adalah guru, tetapi mengapa tidak ada unit pembinaanya dari pusat hingga ke tingkat kecamatan. Pembinaan guru selama ini hanya ditiptkan pada masing-masing unit kerja dan koordinasi pembinaan walaupun ada tidak berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga tidaklah terlalu heran, tingkat kualitas guru baik sesama guru dalam satu jenjang pendidikan maupun sama-sama satu golongan pangkat/jabatan bervariasi. Belum lagi bila dibandingkan dengan lokasi pengabdian selaku guru.

Demikian pula pembinaan guru SD

seperti sudah disinggung di atas. Menghadapi era persaingan, maka sudah waktunya telah dipikirkan unit kerja khusus yang bertugas membina guru. Tugas unit kerja ini antara lain mencakup:

1. Menghitung dan merencanakan kebutuhan guru tidap tahunnya dan memberikan masukan data tersebut pada LPTK.
2. Menentukan kualifikasi calon guru antara lain berorientasi pada sosok guru yang ideal.
3. Menyeleksi dan menempatkan guru baru pada unit sekolah yang memerlukan.
4. Bekerja sama atau memberi masukan pada LPTK dalam menyusun kurikulum LPTK.
5. Menyusun Program Pembinaan Guru

dan bekerja sama dengan unit-unit terkait untuk pelaksanaan pembinaan tersebut.

6. Ikut menentukan program mutasi, rotasi dan promosi guru.
7. Mengevaluasi setiap program pembinaan guru.

Kesimpulan

1. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka peningkatan mutu guru adalah hal yang mutlak.
2. Dalam hal usaha ditempuh meningkatkan mutu haruslah ada tolok ukur jelas sebagai tujuan yang ingin dicapai, maka diperlukan gambaran yang jelas tentang sosok guru ideal yang ingin dituju.
3. Agar usaha yang ditempuh menjadikan guru sebagai sosok guru ideal maka diperlukan pembinaan yang terprogram, dan ada unit khusus yang ditugasi untuk usaha ini dan sekaligus sebagai koordinasi semua kegiatan yang bersifat pembinaan guru.
4. Pembinaan guru mestinya berlangsung sejak calon guru hingga guru ybs. pensiun, maka koordinasi yang baik antara LPTK dengan Pihak Unit

Pembina yang dimaksud butir 3 di atas benar-benar terjalin.

Ada dua hal yang ingin penulis rekomendasikan pada akhir tulisan ini, adalah:

1. Perlu diadakan seminar integral tentang sosok guru yang ideal tahun 2000-an
2. Untuk mendapatkan guru yang ber-"mental guru" maka pendidikan guru harus menyeleksi dengan seksama calon guru, membatasi jumlah mahasiswa disesuaikan dengan kebutuhan daerah binaan LPTK serta calon guru harus tinggal di asrama.

Daftar Pustaka

- Slamet PH.(tth.) "Perlunya Kebijakan Sumberdaya Manusia yang Utuh".
Makalah.
- HAR. Tilaar. (1998). "Beberapa Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21". *Tera Indonesia*, Magelang, 1998.

