

MENGGAGAS LPTK MASA DEPAN: IKHTIAR MENGATASI PROBLEM PENDIDIKAN DI INDONESIA DARI HULU

Fauzi

e-mail: fauzistainpwt@gmail.com

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto

Jl. A. Yani No. 40 A Purwokerto

Abstrak: Pendidikan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada berbagai masalah, terutama terkait dengan masih rendahnya mutu dan kinerja pendidikan. Masalah tersebut di antaranya terkait dengan guru sebagai subjek utama kegiatan pendidikan. Kajian ini bertujuan menawarkan solusi mengatasi masalah pendidikan dari hulunya yakni mengatasi masalah pendidikan dengan mereformulasi lembaga pendidikan tenaga kependidikan sebagai lembaga pendidikan penghasil calon guru di Indonesia.. Temuan kajian ini memformulasikan bahwa LPTK masa depan harus memiliki kualitas dalam tujuh aspek secara terpadu yakni kelembagaan, penyelenggaraan, sumber daya manusia, fasilitas, peserta didik, proses pendidikan, dan jaringan dan kerjasama.

Kata-kata Kunci: mutu pendidikan, lembaga pendidikan tenaga kependidikan, penyelenggaraan pendidikan

DESIGNING FUTURE TEACHER EDUCATION: THE EFFORTS TO SOLVE THE INDONESIAN EDUCATION

Abstract: The Indonesian education is still facing a number of problems, particularly related to the low quality and performance of education. The problems among others are caused by the teachers as the main actors of education. The purpose of this study to offer some alternative solutions derived from the roots of the problems. The study suggests to reform the teacher education institutions that produce teacher candidates. Attention should be given to the human resources, facility, students, educational process, and networking.

Keywords: education quality, teacher education, education provision

PENDAHULUAN

Pada awal reformasi, Guru Besar Universitas Negeri Jakarta H.A.R. Tilaar mengajukan beberapa agenda reformasi di bidang pendidikan yang harus dilakukan bangsa Indonesia. Di antara agenda yang dipandang sangat penting dan menentukan bagi upaya perbaikan sistem pendidikan nasional bahkan akan menjadi penentu arah kemajuan bangsa di masa depan yakni reformasi terkait dengan guru dan lembaga pendidikan pencetak calon guru (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) (Tilaar, 1998).

Dari sisi waktu, pemikiran tersebut telah diajukan delapan belasan tahun yang lalu, namun dipastikan masih sangat relevan untuk dibicarakan mengingat upaya mereformasi pendidikan nasional belum dapat dikatakan berhasil setidaknya jika dilihat dari realitas problem yang masih dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini. Di samping itu, tuntutan dan tantangan dunia global meniscayakan

adanya perbaikan pendidikan secara terus menerus (*continuous quality improvement*) untuk menghasilkan generasi unggul masa depan.

Pemikiran di atas didasari oleh realitas peliknya problem dunia pendidikan di Indonesia yang jika dicermati bersumber dari hulunya pendidikan yakni lembaga pendidikan penghasil guru; dimana guru dipandang sebagai subjek utama pendidikan. Perspektif ini menjadi penting untuk dijadikan pijakan dalam mengatasi masalah pendidikan pada akar masalahnya agar tidak terus menerus terjebak pada hal-hal yang bersifat kulitnya, sehingga untuk masa depan mengatasi masalah pendidikan harus "dari akarnya, dari sumbernya, dari hulunya".

Guru seringkali menjadi pihak yang dituduh dan didakwa sebagai sumber masalah rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Hal tersebut tentu saja tidaklah salah karena guru menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan (di sekolah); bahkan dipastikan sehebat apapun kurikulum

dirancang dan selengkap serta secanggih apapun fasilitas yang dimiliki, kunci keberhasilan tetap ditentukan oleh guru. Tentu saja tidaklah sembarang guru atau asal guru, akan tetapi guru yang memiliki kompetensi dan kualitas yang memadai baik *hard skill* maupun *soft skill*.

Penting diingat bahwa dalam logika sistem, guru yang ada sejatinya produk dari suatu proses pendidikan yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan yang dikenal lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), baik negeri maupun swasta sehingga jika terdapat gugatan atas rendahnya kualitas pendidikan yang bersumber rendahnya kinerja guru, sejatinya gugatan tersebut dialamatkan paling tepat kepada LPTK sebagai penghasil para guru.

Berdasarkan pemikiran di atas diperlukan upaya rekonstruksi, revitalisasi, reformasi, reformulasi, atau bahkan restrukturisasi LPTK sebagai bagian “muhasabah, introspeksi diri” dunia pendidikan tinggi kependidikan tak terkecuali Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) pada IAIN/UIN dalam meningkatkan perannya menghasilkan guru dan tenaga kependidikan yang unggul. Dalam tulisan ini pembahasan akan diawali ulasan tentang: ada apa dengan guru kita (masalah empiriknya seperti apa), selanjutnya ada apa dengan LPTK kita (untuk menengok problematika LPTK), profil guru seperti apa yang diimpikan dan dididealkan masa kini dan masa depan, dan diakhiri bahasan tentang bagaimana seharusnya LPTK?

PEMBAHASAN

Realitas Problem Guru

Dalam dunia pendidikan, guru selalu diposisikan dalam garda terdepan, sebagai faktor terpenting dalam seluruh proses pendidikan. Posisi yang strategis ini mengharuskan para guru untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melayani pendidikan anak bangsa. Namun demikian tidak dapat dipungkiri kritikan terhadap guru terus saja bermunculan. Hal ini menandakan dunia guru masih diliputi berbagai problem yang berdampak pada masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Dalam buku *Menyiapkan Guru Masa Depan* (Kemdikbud, 2013) disebutkan ada beberapa persoalan guru di Indonesia (khususnya point 1-3 di bawah ini) sebagai berikut.

1. Problem Kualifikasi guru

Dari sisi kualifikasi pendidikan, guru yang telah menempuh pendidikan sarjana (S1 atau D-IV) masih relatif kecil, yakni guru SD 24,64%, guru SMP 22,64%, dan guru SMA 78,96%. Meskipun data ini bersumber pada hasil olahan Litbang Kompas pada tahun 2012, dapat dijadikan potret bahwa masih terdapat sejumlah besar guru yang belum berkualifikasi sarjana atau D-IV sebagai syarat mengikuti sertifikasi. Sebagai gambaran, komposisi dan kualifikasi akademik guru disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Komposisi dan Kualifikasi Akademik Guru SD-SMA

Jenjang	Ijazah	Sekolah		Total
SD	SLTA	271.769	40.102	311.871 (20,97%)
	PGSLP (D-1)	15.787	3.623	19.410 (1,30%)
	PGSLA (D-2)	716.584	33.583	750.167 (50,44%)
	D-3	31.152	8.106	39.258 (2,64%)
	Sarjana	300.624	63.177	363.801 (24,46%)
	Pascasarjana	2.084	535	2.619 (0,19%)
	Jumlah			1.487.126
SMP	PGSLP (D-1)	26.442	20.944	47.386 (23,44%)
	PGSLA (D-2)	20.977	11.699	32.676 (16,17%)
	D-3	48.752	18.875	67.627 (33,46%)
	Sarjana	318.824	131.932	45.756 (22,64%)
	Pascasarjana	6.524	2.129	8.653 (4,29%)
	Jumlah			202.098
SMA	PGSLP (D-1)	3.805	12.841	16.646 (2,77%)
	PGSLA (D-2)	3.168	7.075	10.243 (1,70%)
	D-3	27.822	58.175	85.997 (14,32%)
	Sarjana	240.876	233.183	474.059 (78,96%)
	Pascasarjana	7335	6.094	13.429 (2,25%)
	Jumlah			600.374

Sumber: Litbang Kompas, berbasis statistik SD, SMP, SMA dan badan pengembangan Sumber Daya Manusia pendidikan dan penjaminan Mutu pendidikan, kementerian pendidikan dan kebudayaan (6 Maret 2012).

2. Problem Distribusi, Ketidaksesuaian, dan Kekurangan Jam Mengajar

Berdasarkan data Ditjen PMPTK pada 2010 bahwa Indonesia masih kekurangan 200.000 tenaga guru. Kekurangan guru terbesar pada guru SD yang disusul kemudian berturut-turut guru SMP, SMA dan SMK, TK, dan Pendidikan Khusus. Namun jika dicermati pada berbagai kasus, sebenarnya fenomena yang terjadi bukan selalu kekurangan guru, melainkan distribusi guru yang tidak efektif. Beberapa guru mempunyai kelas yang sangat kecil dan siswa sedikit, sedangkan guru lain mempunyai kelas dengan banyak siswa, dan kedua-duanya tidak

efektif dan efisien. Jumlah guru di daerah perkotaan cenderung cukup memadai, bahkan berlebih pada beberapa sekolah.

Terkonsentrasinya guru di perkotaan menyebabkan sekolah di perdesaan, terutama terpencil mengalami kekurangan guru. Kenyataannya sekarang rasio guru dan siswa di Indonesia 1 : 14, berarti sudah ideal karena melampaui rasio guru dan murid di negara-negara maju seperti Korea Selatan 1 : 30, Jepang 1 : 20, dan Malaysia 1 : 25. Namun, karena pendistribusian guru yang tidak merata terjadi penumpukan guru di sekolah-sekolah perkotaan, sedangkan sekolah-sekolah di perdesaan, daerah terpencil, pedalaman masih kekurangan guru. Sekitar 76% sekolah di perkotaan mengalami kelebihan guru, sementara 83% sekolah di pelosok dan perdesaan kekurangan guru.

Persoalan distribusi guru merupakan persoalan nyata yang dialami oleh sekolah-sekolah di seluruh Indonesia. Di daerah atau sekolah yang kekurangan guru, seorang guru harus mengajarkan beberapa mata pelajaran atau harus mengajar lebih dari satu kelas. Sebaliknya, di daerah yang kelebihan guru, pemberlakuan 1 jam mengajar 24 jam tatap muka per minggu bagi guru bersertifikat pendidik tidak dapat terpenuhi. Jumlah guru yang telah lulus sertifikasi sampai dengan tahun 2010 sebanyak 753.155 orang. Ternyata bagi guru yang sudah disertifikasi pun muncul masalah, karena kesulitan memenuhi jumlah jam mengajar yang merupakan kewajibannya sebanyak 24 jam mengajar per minggu. Akibat lain dari persoalan distribusi dan kesulitan pemenuhan 24 jam tatap muka per minggu tersebut adalah terjadinya mismatched. Menurut data yang dikeluarkan Ditjen PMPTK (2007) terdapat 16,22% guru mismatched. Dari lima bidang studi yang diteliti saat itu terdapat mismatched pada PKN 15,22%; Pendidikan Agama 20,80%; Tata Niaga 27,88%; Fisika 15,53%; dan Seni 52,93%. Secara nasional, persentase guru mismatched untuk semua jenjang pendidikan sebesar 36,43%. Dampak tidak terpenuhinya kewajiban mengajar minimal 24 jam tatap muka per minggu adalah produktivitas guru menjadi rendah. Selain itu, mismatched berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pendidikan secara nasional.

3. Problem Tata Kelola Guru

Untuk menjamin mutu pendidikan yang merata di seluruh tanah air, dibutuhkan mutu distribusi guru yang memadai. Selama ini, masih

dijumpai persoalan-persoalan nyata bagaimana guru harus diangkat, ditempatkan, dan diberdayakan secara berkelanjutan. Pengangkatan guru oleh pemerintah daerah yang tidak berkomunikasi dengan baik dengan Pemerintah Pusat sering menimbulkan kepincangan informasi. Pengangkatan guru juga sering disertai dengan tingginya proporsi guru yang tidak berkualifikasi, sehingga tidak berfokus pada peningkatan prestasi anak didik. Perlu dipertimbangkan pemikiran untuk mengembalikan pola sentralisasi dalam tata kelola guru, mengingat setelah sekian tahun tata kelola guru didesentralisasi ternyata menimbulkan disparitas baik dalam aspek distribusi, pengembangan karir, kesejahteraan, sampai pada isu politisasi untuk kepentingan pemilukada.

4. Problem Kompetensi

Di samping ketiga problem di atas, isu terbaru setidaknya setelah dilakukan UKG bagi seluruh guru adalah muncul informasi problem kompetensi guru. Untuk saat ini instrumen yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kompetensi guru adalah hasil uji kompetensi guru (UKG). Berdasarkan data yang disampaikan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbud, Sumarna Surapranata, rata-rata nasional hasil UKG 2015 untuk kedua bidang kompetensi (pedagogik dan profesional) adalah 53,02 di bawah standar kompetensi minimum (SKM) yang ditargetkan secara nasional, yaitu rata-rata 55. Hanya ada tujuh provinsi yang mendapatkan nilai rata-rata mencapai SKM yaitu DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06). Selain tujuh provinsi yang mendapatkan nilai sesuai standar kompetensi minimum (SKM), ada tiga provinsi yang mendapatkan nilai di atas rata-rata nasional, yaitu Kepulauan Riau (54,72), Sumatera Barat (54,68), dan Kalimantan Selatan (53,15). Lebih lanjut disebutkan jika dirinci lagi untuk hasil UKG 2015 untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55. Bahkan untuk bidang pedagogik ini, hanya ada satu provinsi yang nilainya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu DI Yogyakarta (56,91) (<http://www.kemdikbud.go.id> diunduh 19 Mei 2016).

5. Problem "Kesejahteraan"

Pasca diundangkannya UU Guru dan Dosen pada tahun 2015, angin surga berhembus bagi para guru untuk dapat menikmati pendapatan

yang lebih tinggi. Saat ini program sertifikasi telah berjalan sekitar sepuluh tahun yang berarti ribuan guru baik PNS maupun Non PNS yang memenuhi syarat telah mendapatkan tunjangan profesi guru. Namun demikian di lapangan masih dijumpai para guru nonPNS (berstatus honorer) yang masih mendapatkan penghasilan yang jauh dari layak. Tentu saja ini akan berdampak pada kualitas hidup yang akan berakibat pada masalah kinerja para guru.

C. Problematika LPTK

Problem yang dihadapi guru sebagaimana paparan di atas diantaranya berhubungan dengan problem yang dihadapi LPTK sebagai penghasil guru. Muncul berbagai kritikan dan bahkan gugatan terhadap LPTK yang dinilai gagal menghasilkan guru yang dapat mendidik dengan baik (Azhar, 2009). Kritikan bernada masukan seringkali datang dari pihak sekolah tempat mahasiswa praktek pengalaman lapangan (PPL) terkait masih rendahnya kualitas mengajar mahasiswa, kurang kreatif, kurang tanggap, dan kurang percaya diri. Hal ini mencerminkan ada hal yang harus dibenahi dalam sistem pendidikan di LPTK. Secara garis besar problem LPTK dapat dipetakan sebagai berikut (Kemdikbud, 2013):

1. Permasalahan dalam perekrutan

Sistem perekrutan yang baik akan sangat menentukan luaran yang berkualitas. Idealnya calon mahasiswa LPTK harus diseleksi tidak hanya kemampuan akademisnya tetapi juga kemampuan non akademisnya. Sistem seleksi yang terjadi selama ini kurang mampu mendeteksi calon mahasiswa yang benar-benar memiliki motivasi dan kepribadian sebagai calon pendidik.

2. Permasalahan dalam proses pendidikan

Proses pendidikan (pembelajaran) yang diselenggarakan LPTK merupakan faktor penting bagi pengembangan kompetensi calon guru. Proses pendidikan cenderung masih sangat didominasi teori, sehingga minim praktik, lapangan, apalagi magang. Di samping itu penguatan empat kompetensi guru belum dilakukan secara terpadu, cenderung dominan kompetensi pedagogik dan "profesional", masih relatif lemah pada kompetensi kepribadian dan sosial. Masalah lainnya adalah terkait pengembangan kurikulum, penciptaan suasana akademik, penetapan standar kelulusan dan prosedur evaluasi yang objektif dan transparan, juga dukungan sistem penjaminan mutu yang handal untuk menjamin mutu program pendidikan.

3. Permasalahan infrastruktur

Sekalipun infrastruktur di LPTK semakin lengkap, tidak semua LPTK telah menunjukkan standar fasilitas yang memadai. Berbagai sarana dan prasarana baik perangkat keras dan perangkat lunak harus cukup tersedia. Secara umum LPTK belum memiliki labschool dan asrama yang memadai sebagai tempat belajar dan meningkatkan kompetensi mahasiswa.

4. Permasalahan sumber daya manusia

Perguruan tinggi tak terkecuali LPTK umumnya masih menekankan kuantitas (jumlah) mahasiswa, belum menekankan kualitas dosen. Sekalipun jumlah dosen yang studi lanjut (S2, S3) semakin besar, rasio dosen "bermutu" dengan jumlah mahasiswa masih belum memadai. Tuntutan untuk menghasilkan guru yang profesional mengharuskan LPTK penyelenggara memiliki visi yang jelas yang dilandasi prinsip *good university governance* dan memiliki kapasitas yang menjamin profesionalisme lulusannya.

D. Profil Guru Ideal

Keberadaan guru tidak dapat dilepaskan dari perjalanan suatu bangsa terutama dalam pembangunan sumber daya manusia. Hal ini terlihat dari pidato Presiden Joko Widodo pada puncak peringatan hari guru nasional tahun 2015 (24 November 2015) yang menekankan peran penting guru bagi kemajuan bangsa, beliau diantaranya mengatakan bahwa "karya guru akan melukiskan wajah masa depan RI, dan peran penting guru dalam pendidikan karakter bangsa" (<http://www.republika.co.id> diunduh tanggal 12 Desember 2015).

Globalisasi dengan segala dinamikanya mengharuskan penyiapan SDM yang dapat berpartisipasi dalam ragam tantangan dan kompetisi. Ada tiga tuntutan terhadap sumber daya manusia dalam abad 21 yakni (a) abad 21 membutuhkan SDM unggul, (b) SDM abad 21 adalah manusia yang terus menerus belajar, dan (c) SDM yang menghayati nilai-nilai "indigenous" (Tilaar, 1998).

Tiga hal tersebut di atas, jika ditarik dalam ranah pendidikan, maka guru yang dibutuhkan adalah: *Pertama*, guru yang mampu menghasilkan SDM unggul terutama SDM yang memiliki keunggulan partisipatoris. SDM yang dapat ikut serta secara aktif dalam kompetisi sehat untuk menemukan yang terbaik bagi diri dan kemanusiaan.

Kedua, guru yang mendidik manusia untuk terus belajar sepanjang hayat. Guru yang dapat menginspirasi peserta didiknya menjadi subjek belajar sepanjang hayat. Dengan terus belajar manusia

akan dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas diri secara kontinu. SDM yang demikian akan memaknai kehidupannya sebagai ruang belajar untuk meningkatkan kualitas diri dan kehidupannya. Kita tentu ingat pernyataan pakar filsafat pendidikan kenamaan Rupert C. Lodge (1974) yang mengatakan: "life is education, education is life". Pernyataan tersebut sejatinya mengajarkan kita bahwa hidup dan belajar dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan.

Ketiga, guru yang dapat mengkreasi dan mentransformasikan nilai-nilai unggul budaya lokal di tengah-tengah budaya global yang sering kali bertentangan dengan nilai-nilai luhur yang ada. Tentu dengan tanpa kehilangan spirit untuk maju dan berubah sesuai semangat zaman, yang dalam bahasa al-Jabiri: perubahan harus dari dalam (Aljabiri, 2003).

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut di atas, guru harus "cerdas, kreatif, berhati, dan sosok entrepreneur". Guru "cerdas" adalah sosok guru yang memiliki kemampuan untuk belajar dan bernalar, kemampuan mengatasi berbagai masalah dalam berbagai situasi, kemampuan mentransformasikan pengalamannya dari satu situasi ke situasi lainnya. Guru "kreatif" akan selalu menghadirkan sentuhan-sentuhan kreasi baru dalam aktivitasnya, kreativitas akan selalu mewarnai tugas profesinya, berbagai terobosan inovasi dalam pendidikan akan terus dilakukan. Guru yang "berhati" akan mendidik dengan sepenuh jiwa dan raga, akan mendidik peserta didik dengan hati, kesungguhan, komitmen, dan ketulusan melayani anak.

Adapun guru yang berjiwa entrepreneur akan tampil sebagai guru yang mengembangkan nilai-nilai dedikasi, jujur, inovatif, tekun, dan ulet. Sifat seorang entrepreneur menurut Quintin G. Tan berbeda dari seorang businessman (Tilaar, 1998). Seorang entrepreneur memiliki karakteristik berorientasi pada pelayanan, interdependen, fokus pada pelanggan, kolaboratif, dan koordinatif. Sedangkan seorang businessman cenderung berorientasi profit (*profit oriented*), independen, orientasi pasar, kompetitif, dan orientasi pada kontrol. Tentu saja keduanya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing tergantung perspektif dan konteksnya (Kasali, 2013).

Perwujudan jati diri guru sebagaimana uraian di atas, dalam menjalankan profesinya guru harus memenuhi kriteria yakni pertama guru berkomitmen kepada peserta didik dan kegiatan belajarnya; kedua, guru harus menguasai materi pelajaran yang

diajarkan dan bagaimana mengajarkan kepada siswa, ketiga, guru bertanggung jawab untuk mengelola dan memantau perkembangan belajar siswa, keempat, guru berpikir secara sistematis dan mau belajar dari pengalaman, kelima, guru adalah anggota masyarakat belajar (Fullan, 2007).

E. LPTK Masa Depan

Untuk menghasilkan guru sebagaimana yang diimpikan dan diidealkan di masa depan sebagaimana paparan di atas, serta mengingat besarnya peran LPTK bagi masa depan pendidikan di Indonesia, diperlukan formulasi setidaknya gagasan bangunan ideal sistem pendidikan pada LPTK. Michael Fullan mengajukan beberapa tawaran konseptual untuk memperbaiki program penyiapan guru dan tentu saja ini yang semestinya dilakukan LPTK, diantaranya adalah: program yang dilakukan harus berdasarkan pada konsep yang jelas tentang pendidikan dan pengajaran, program yang dilakukan memiliki kualitas tematik yang jelas, materi kurikulum yang memadai dan harus didukung komponen fasilitas laboratorium, kegiatan pembelajaran berbasis teori, praktek, dan lapangan; keterhubungan secara langsung antara penelitian dan basis pengembangan pengetahuan, harus dilakukan evaluasi program secara rutin (Fullan, 2007).

Tawaran Fullan di atas nampaknya lebih berorientasi pada perbaikan tataran program dan proses pendidikan, belum mengarah pada perubahan dan perbaikan pada aspek kelembagaan, penyelenggaraan, dan sumber daya. Oleh karena itu untuk melengkapi, menarik dikaji tawaran Djohar tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan pada LPTK yakni kualitas kelembagaannya, kualitas penyelenggaraannya, kualitas SDM dan fasilitasnya, kualitas peserta didiknya, dan kualitas pemberdayaan peserta didiknya (Djohar, 2003).

Dengan mendasarkan pada tawaran-tawaran tersebut di atas dapat dirumuskan LPTK masa depan sebagai berikut.

1. Aspek Kelembagaan

Bentuk kelembagaan LPTK harus fungsional, artinya harus sesuai dengan jenis tenaga guru yang disiapkan. Di samping harus ada lembaga pengelola (fakultas dan prodi) dan layanan administrasi, idealnya harus ada beberapa unit kelembagaan yang menopang sistem pendidikan yakni unit bidang studi/keilmuan bidang tertentu, unit ilmu pendidikan dan keguruan, unit psikologi dan layanan konseling, unit laboratorium (untuk FTIK

dengan prodi yang ada perlu dipertimbangkan selain laboratorium micro teaching juga perlu ada laboratorium IPA, laboratorium bahasa, laboratorium seni dan prakarya, laboratorium pendidikan agama, laboratorium manajemen, dan sekolah laboratorium), dan unit pengembangan *soft skill*. Kelembagaan tersebut harus didukung sumber daya manusia dan fasilitas yang memadai serta interelasi multidisipliner yang saling terintegrasi.

2. Aspek Penyelenggaraan

Penyelenggaraan LPTK harus didukung oleh sistem tata kelola dan layanan yang prima, dengan didukung sumber daya manusia (baik dosen maupun tenaga kependidikan) yang dapat menjadi figur contoh atau model anutan baik keilmuan, *skill*, maupun sikap dan tata lakunya. Mahasiswa kelak jika menjadi guru atau tenaga kependidikan akan merefleksikan dan mempraktikkan model layanan dan figur “pelayan” yang dijumpainya saat mereka kuliah. Ini akan menjadi hidden curriculum yang berpengaruh pada kualitas lulusan LPTK. Di samping itu penyelenggaraan LPTK harus memungkinkan terjadinya tradisi saling berjumpa antardisiplin ilmu (kependidikan dan non kependidikan) setidaknya antar program studi, tidak dalam tradisi keterisolasian, sehingga memungkinkan interaksi tanpa sekat. Dengan penyelenggaraan seperti ini memungkinkan mahasiswa LPTK akan mendapat masukan dari berbagai tradisi keilmuan, ada fleksibilitas pendidikan, mobilitas mahasiswa antar prodi dapat terjadi dengan efisien.

3. Aspek Sumber Daya Manusia

Secara garis besar ada dua kategori SDM di LPTK yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik/dosen LPTK dapat dipetakan dalam lima kategori: (1) ahli bidang studi, (2) ahli pendidikan bidang studi, (3) ahli ilmu pendidikan, (4) ahli keguruan (pembelajaran), (5) ahli psikologi atau bimbingan konseling. Tentu saja dimungkinkan seseorang dosen memiliki keahlian ganda.

Pada sisi layanan administrasi, diperlukan tenaga admistrasi yang memiliki etos melayani, dapat memberikan layanan secara cepat, tepat, dan ramah sehingga harus memiliki ketrampilan teknis administratif dan kemampuan komunikasi dan interaksi sosial, kemampuan *hard* dan *soft*. Di samping itu harus tersedia tenaga teknis, dan laboran yang menjadi tenaga ahli pada setiap jenis laboratorium yang dikembangkan. Dengan demikian kapasitas SDM LPTK berupa dosen, tenaga kependidikan dan tenaga pendukung lainnya harus memadai.

4. Aspek Fasilitas

Tersedianya fasilitas pendidikan mencerminkan kualitas pengalaman belajar mahasiswa. Dalam proses pendidikan, pengalaman merupakan aspek yang pokok, sehingga tersedianya fasilitas pendidikan menjadi cerminan kualitas lulusan. Fasilitas pendidikan yang memadai dibutuhkan untuk memberikan kemudahan layanan dan untuk melatih mahasiswa dalam meningkatkan skill. Sehingga butuh laboratorium yang memadai berbasis program studi.

Di samping harus memiliki laboratorium berbasis prodi, LPTK perlu didukung sekolah laboratorium atau *labschool* dan asrama yang memadai sebagai tempat praktek dan magang serta tempat membangun kompetensi kepribadian dan sosial para mahasiswa. Apalagi jika program pendidikan profesi guru (PPG) dilaksanakan, keberadaan *labschool* dan asrama mutlak harus tersedia.

5. Aspek Peserta Didik

Kualitas peserta didik LPTK sangat dipengaruhi oleh tingkat peminat dan sistem rekrutmen yang ada. Semakin kompetitif peminat, maka akan semakin terbuka untuk mendapatkan calon peserta didik yang berkualitas. LPTK perlu berupaya sungguh-sungguh membangun citra dan reputasinya sehingga menarik lulusan SLTA untuk menekuni profesi guru, terutama siswa yang memiliki prestasi unggul. Di samping itu diperlukan mekanisme seleksi yang dapat menemukan figur calon guru yang memenuhi syarat baik secara akedemis, jasmani, rohani, dan psikologisnya. Sehingga seleksi yang dilakukan tidak cukup hanya terkait dimensi akademis semata, tetapi hal yang tak kalah pentingnya adalah kemampuan non akademis termasuk minat dan motivasinya.

6. Aspek Proses Pendidikan

Proses pendidikan merupakan interaksi edukatif antara peserta didik, pendidik dan sumber belajar dalam *setting* lingkungan tertentu. Proses ini sesungguhnya aktifitas pemberdayaan peserta didik dengan berbagai pengalaman belajar untuk mewujudkan kompetensi. Proses pendidikan di LPTK harus dilakukan secara proporsional teori, praktek, lapangan/magang. Proses pendidikan harus mengarah kepada tercapainya empat kompetensi guru secara integratif, tidak hanya memperkuat kompetensi pedagogik dan profesional. Kurikulum pendidikan baik *ideal curriculum*, *actual curriculum*, maupun *hidden curriculum* harus dikembangkan sesuai tuntutan perkembangan dan dinamika keilmuan. Mahasiswa dalam proses pendidikan

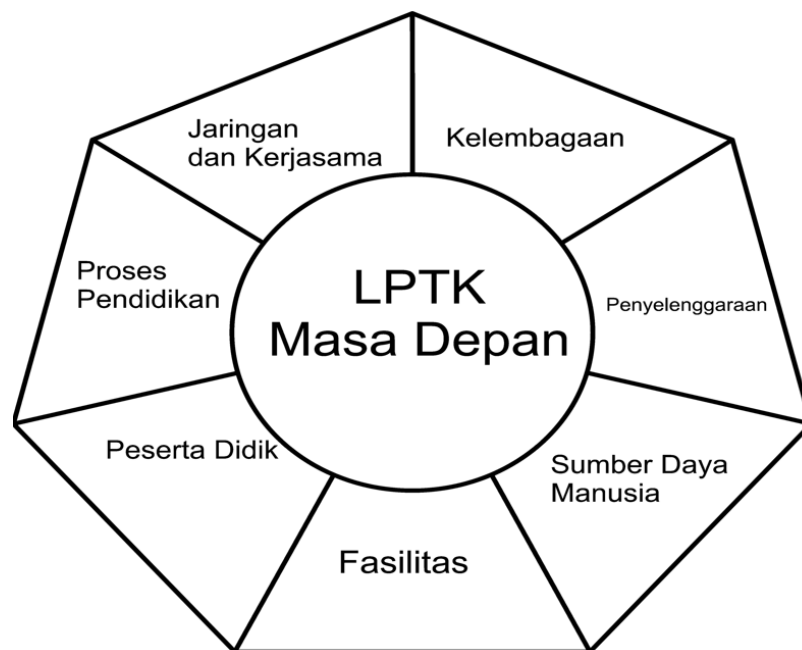
harus diposisikan sebagai subjek yang menghadapi persoalan pembelajarannya dalam suasana dialogis antara dosen dengan mahasiswa dan objek-persoalan belajarnya.

7. Aspek Jaringan dan Kerjasama

Era global ditandai oleh jejaring (*networking*) dan kerjasama (*teamwork*). Jaringan semakin diperlukan karena setiap manusia tidak lagi hidup terpisah-pisah tetapi berhubungan satu dengan yang lainnya, abad 21 manusia hidup dalam alam tanpa sekat, dunia laksana kampung yang satu. Tanpa jaringan sulit untuk mendapatkan dukungan dari

pihak lain. Demikian halnya dengan kerjasama, sumber daya yang dimiliki dengan keunggulan spesifiknya berkolaborasi membangun suatu teamwork sehingga akan menghasilkan produk dan karya yang lebih unggul. LPTK harus dikembangkan dengan basis jaringan dan kerjasama yang kuat (Tilaar, 1998).

Uraikan di atas dapat diformulasikan bahwa LPTK masa depan harus unggul dan bermutu dalam tujuh aspek secara terintegratif sebagaimana divisualisasikan dalam gambar 1.



Gambar 1. LPTK masa depan

PENUTUP

Berdasarkan uraian dalam pembahasan di atas dapat diambil hal penting bahwa membangun pendidikan bagi masa depan bangsa dilakukan dengan menyiapkan tenaga pendidik yang bermutu unggul melalui LPTK yang berkualitas. Membangun LPTK berkualitas dan kuat dalam aspek kelembagaan, penyelenggaraan, SDM, fasilitas, peserta didik, proses pendidikannya, dan jaringan serta kerjasama merupakan langkah mendasar dan strategis bagi ikhtiar mewujudkan masa depan pendidikan, sekaligus strategi hulu mengatasi problem pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Jabiri, & Abed, M. (2003). *Kritik kontemporer atas filsafat Arab-Islam*. Alih bahasa Moch. Nur

Ichwan. Yogyakarta: Islamika.

Azhar. (2009). "Kondisi LPTK Sebagai Pencetak Guru Yang Profesional". *Jurnal Tabularasa PPs Unimed*, Vol.6. No.1, Juni 2009.

Delors, J., dkk. (2002). *Pendidikan untuk abad XXI: Pokok persoalan dan harapan*. Terjemahan W.P. Napitupulu. Jakarta: Depdiknas dan Unesco Publishing.

Direktorat Ketenagaan Ditjend Dikti. (2010). *Kerangka acuan program revitalisasi LPTK dan pelaksanaan program pendidikan profesi guru*. Jakarta: Depdiknas.

Djohar. (2003). *Pendidikan strategik: Alternatif untuk pendidikan masa depan*. Yogyakarta: LESFI.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change. Fourth Edition*. New York: Teachers College, Columbia University.

<http://www.kemdikbud.go.id> diunduh 19 Mei 2016.

<http://www.republika.co.id> diunduh tanggal 12

Desember 2015.

Kasali, R. (2013). *Change: Manajemen perubahan dan manajemen harapan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2013). *Menyiapkan guru masa depan*. Jakarta: Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan.

Lodge, R.C. (1974). *Philosophy of education*. New York: Harper & Brother.

Tilaar, H.A.R. (1998). *Beberapa agenda reformasi pendidikan nasional dalam perspektif abad 21*. Magelang: Tera Indonesia