

PERPUSTAKAAN IKIP PADANG  
KOLEKSI BIDANG ILMU  
TIDAK DIPINJAMKAN  
KHUSUS DIPAKAI DALAM PERPUSTAKAAN

Beberapa Pokok Pikiran

tentang

**STRUKTUR ORGANISASI KELEMBAGAAN  
UNTUK MENINGKATKAN MUTU  
TENAGA KEPENDIDIKAN**

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG

O l e h



IKIP PADANG

Juli 1989



## PENYUNTING

Ketua : Prof. Dr. Prayitno M.Sc.Ed  
Sekretaris : Dr. H. Nurtain  
Anggota : Dr. Jalius Jama M.Ed  
Drs. Agusfidar Nasotion

MILITARY AKAAN IKIP PADANG

DITERIMA	Okt. '89
SUMBER	Hadiah
KOLEKSI	KI
NO. BUKU	1904/hr/sg-60
NO. KOP	370.6 Inc 60



## PENGANTAR

Di dalam GBHN 1988 tekanan pembangunan pendidikan diletakkan pada peningkatan mutu pendidikan. Tekanan pada peningkatan mutu ini secara nyata diprogramkan dalam Repelita V bidang pendidikan. Sejalan dengan itu telah pula ditetapkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang secara keseluruhan menekankan pula pentingnya peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, secara yuridis formal, peningkatan mutu pendidikan sudah merupakan keharusan.

Untuk memperoleh masukan dalam rangka penyusunan peraturan pelaksanaan (PP) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut Mendikbud telah memberikan persetujuan terhadap empat diskusi yang satu di antaranya adalah Pembinaan Tenaga Kependidikan. Topik ini kemudian dikembangkan menjadi sejumlah sub-topik yang masing-masingnya memerlukan pembahasan tersendiri.

Makalah ini mencoba menjawab dan membahas sub topik "Struktur Organisasi yang bagaimanakah yang mempunyai peluang terbaik untuk mengelola peningkatan mutu pendidikan." Karena mutu pendidikan sangat ditentukan oleh mutu tenaga kependidikan, maka pembahasan dalam makalah ini dipusatkan pada peningkatan mutu tenaga kependidikan.

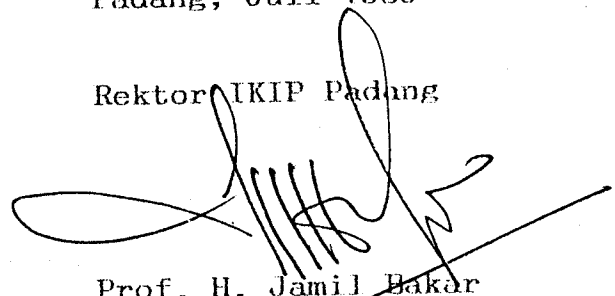


Secara khusus makalah ini disampaikan kepada Panitia Rapat Kerja Nasional Depdikbud yang diselenggarakan di Jakarta tanggal 10 s/d 13 Juli 1989. Semoga materi yang ter-  
tuang dalam makalah ini dapat merupakan sumbangan yang ber-  
arti bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam rangka pembangunan bidang pendidikan.

Kepada Tim Khusus IKIP Padang yang telah menyiapkan makalah ini disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Padang, Juli 1989

Rektor IKIP Padang



Prof. H. Jamil Bakar

NIP. 130 428 395



## DAFTAR ISI

	Halaman
PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
I. PENDAHULUAN	1
II. TENAGA KEPENDIDIKAN	6
1. Jenis dan Tugas	6
2. Kualifikasi dan Kompetensi	8
3. Penempatan dan Penyebaran	10
4. Pengembangan Karir	11
5. Pembinaan	12
III. LEMBAGA PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN	13
1. Pendidikan Pre-service dalam LPTK	13
2. Pendidikan In-service dalam LPTK	14
3. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan	
"Satu Atap"	15
4. Kondisi Kampus	16
IV. PENGELOLAAN DAN STRUKTUR ORGANISASI PENYIAPAN	
DAN PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN	18
1. Umum	18
2. Pengelolaan dan Organisasi di Dalam LPTK	21
3. Pengelolaan dan Organisasi di Luar LPTK	24
4. Pengelolaan dan Organisasi di Kanwil Depdikbud	26



## I. PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tugas besar Pemerintah ialah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk ini Pemerintah ditugaskan untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional. Sebagai penjabaran dari amanat dan tugas tersebut, GBHN setiap kali menetapkan butir-butir pokok tentang pembangunan pendidikan, dan GBHN 1988 untuk pembangunan bidang pendidikan itu meletakkan tekanan pada peningkatan mutu pendidikan. Lebih jauh ketetapan GBHN itu mendorong diprogramkannya secara nyata upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan itu di dalam Repelita V bidang pendidikan.

Suatu kemajuan yang dicapai oleh bangsa Indonesia pada tahun 1989 dalam bidang pendidikan ialah ditetapkannya Undang-undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (USPN). Undang-undang ini merupakan dasar hukum bagi diselenggarakannya upaya pendidikan secara semesta, menyeluruh dan terpadu dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur. Secara keseluruhan undang-undang ini merupakan dasar-dasar bagi upaya peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan nasional. Keberhasilan ini diiringi pula dengan keluarnya keputusan MENPAN No. 26 Tahun 1989 tentang sistem kepangkatan terbuka bagi para guru.



Menilik segenap dasar dan arah pokok tersebut di atas jelaslah bahwa mutu pendidikan perlu ditingkatkan terus-menerus. Disadari sepenuhnya bahwa pendidikan adalah sangat esensial, bukan saja untuk perkembangan/perbaikan/kemajuan pribadi, tetapi juga untuk kemajuan dan peningkatan kondisi sosial, ekonomi dan politik masyarakat.

Pengertian mutu pendidikan sering kali tidak jelas dan karenanya standarnya sukar ditentukan secara pasti. Dalam kaitan ini agaknya akan lebih mudah dipahami apabila mutu pendidikan itu dilihat dari segi keluaran suatu proses pendidikan. Memang tidak dimungkiri bahwa mutu keluaran itu amat dipengaruhi oleh masukan dan proses yang ada dan terjadi di dalam kelangsungan pendidikan, namun pada akhirnya mutu pendidikan itu akan dapat dilihat atau bahkan "dibuktikan" oleh mereka yang menjadi keluaran pendidikan tertentu. Secara sederhana mutu keluaran pendidikan dapat dilihat dari kualitas manusianya : bagaimana keimanan dan ketakwaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, rasa kebangsaan, bagaimana daya cipta dan penalaran serta kreativitasnya, bagaimana kemampuan afektif, bagaimana kemauan dan semangatnya, dan bagaimana kemampuannya berbuat dan bertindak, yang mana keseluruhannya itu hendaknya terpadu dan bertingkat tinggi.

Disadari pula bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak akan terjadi secara serta-merta. Kondisi peserta didik, kuri-



kulum, parasarana dan sarana, tenaga kependidikan, serta lingkungan fisik dan budaya secara bersama-sama akan menentukan keberhasilan pendidikan yang akan terlihat sebagai mutu pendidikan sebagaimana disinggung di atas. Dari semua aspek yang disebutkan itu, yang akan dibahas lebih lanjut dalam makalah ini ialah tentang tenaga kependidikan dan segi-segi pengorganisasian serta manajemen penyiapan dan pembinaannya. Tenaga kependidikan merupakan aspek yang paling strategis. Tenaga kependidikan merupakan titik sentral (di samping peserta didik) yang menentukan keberhasilan pendidikan. Dengan demikian pembinaan dan peningkatan mutu tenaga kependidikan akan berkorelasi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan itu sendiri.

Pembahasan tentang tenaga kependidikan dalam makalah ini akan mengacu pada dimensi-dimensi bahwa tenaga kependidikan meliputi tenaga sebagaimana dimaksud di dalam USPN yang berada di semua jenjang pendidikan, baik negeri maupun swasta, formal maupun nonformal, dalam ruang lingkup pengelolaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pembinaan dan peningkatan mutu tenaga kependidikan mencakup tahap-tahap mulai rekrutmen calon-calon tenaga kependidikan, proses penyiapannya sebagai tenaga kependidikan, penempatan, serta pembinaannya sebagai tenaga kependidikan untuk pengembangan profesional dan karir, sampai akhir masa bakti (pensiun).



Beberapa prinsip yang menjadi pegangan di dalam pembahasan tentang tenaga kependidikan selanjutnya, antara lain adalah :

1. Pendidikan pada dasarnya hak warga negara. Dalam kaitan ini, tenaga kependidikan juga mempunyai hak akan kesempatan pendidikan lebih lanjut untuk perkembangan pribadi dan profesionalnya.
2. Peranan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan lainnya pada dasarnya adalah memperkembangkan peserta didik serta mengajarkan kebenaran dan nilai-nilai melalui bimbingan, percontohan dan pengajaran. Untuk ini tenaga kependidikan harus mahir dalam bidangnya masing-masing dan selalu up-to-date.
3. Kesempatan untuk menjadi tenaga kependidikan bersifat terbuka dan luwes, yaitu multi-entry. Di samping itu, satu jenjang pendidikan tenaga kependidikan bukanlah merupakan suatu terminal. Dalam hal ini, orang-orang dari berbagai keahlian yang berbeda dapat menjadi tenaga kependidikan dengan memenuhi persyaratan tertentu, dan tenaga kependidikan dapat setiap kali meningkatkan strata kependidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.
4. Berkaitan dengan butir no. 3, di bidang keangkatan



tersedia formasi terbuka bagi tenaga kependidikan yang bekerja pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

5. Program pembinaan prajabatan (pre-service) dan dalam-jabatan (in-service) tenaga kependidikan harus terpadu dan bersinambungan.
6. Penghargaan dan penghasilan yang layak bagi tenaga kependidikan akan meningkatkan motivasi berprestasi mereka.
7. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan memerlukan struktur organisasi yang komponen-komponennya berfungsi saling mengisi dan menunjang. Struktur ini didukung oleh sistem manajemen yang terbuka, luwes, bersifat membina/melayani dan menjamin kepastian pengembangan profesional, karir dan hak-hak tenaga kependidikan.



## II. TENAGA KEPENDIDIKAN

### 1. Jenis dan Tugas

Tidak dapat disangkal bahwa dewasa ini dari titik mana-pun kita berpijak, salah satu unsur penting dalam peningkatan mutu pendidikan ialah tenaga kependidikan. Dalam Undang Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa Tenaga Kependidikan meliputi tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar (Pasal 27, Ayat 2). Tenaga pendidik bertugas membimbing, mengajar dan/atau melatih peserta didik (Pasal 1, Ayat 8) dan tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (Pasal 27, Ayat 3). Dengan demikian, jenis-jenis tenaga kependidikan dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Tenaga pengajar
- b. Tenaga pembimbing
- c. Pengelola satuan pendidikan
- d. Penilik
- e. Pengawas
- f. Peneliti dan pengembang pendidikan
- g. Pustakawan



h. Laboran

i. Teknisi sumber belajar

Segenap tenaga kependidikan tersebut bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah, dari jenjang prasekolah sampai pendidikan tinggi. Tenaga pengajar (guru, dosen, dan termasuk di dalamnya tutor dan fasilitator) bertugas membina proses belajar-mengajar untuk peserta didik pada satuan-satuan pendidikan tertentu. Tenaga pembimbing (dewasa ini dikenal sebagai tenaga bimbingan dan penyuluhan atau konselor sekolah) bertugas membantu peserta didik mengembangkan diri seoptimal mungkin dan membantu mereka yang mengalami masalah dalam perkembangan dan proses belajar-mengajarnya. Pengelola satuan pendidikan (termasuk di dalamnya kepala sekolah, direktur, dekan, dan rektor) mengelola masing-masing satuan pendidikan dari prasekolah sampai pendidikan tinggi agar satuan pendidikan itu sebagai suatu organisasi dapat berfungsi dan berkembang secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan kelembagaan khususnya dan tujuan pendidikan nasional umumnya. Penilik bertugas mengadakan koordinasi dan pengawasan di tingkat pendidikan prasekolah dan pendidikan dasar terhadap proses dan perkembangan pendidikan yang di bawah tanggung jawabnya, sedangkan pengawas bertugas mengadakan koordinasi dan pengawasan di tingkat pendidikan menengah baik yang bersifat umum maupun kejuruan terhadap proses dan perkembangan pendidikan yang di bawah tanggung jawabnya.



Peneliti dan pengembang pendidikan bertugas mengadakan penelitian, pengkajian dan analisis terhadap segala permasalahan pendidikan untuk dapat ditemukannya berbagai alternatif pemecahan masalah pendidikan baik jangka pendek atau jangka panjang yang harus ditanggulangi, serta membuat perencanaan pengembangan pendidikan secara lebih luas. Yang termasuk ke dalam pengembangan pendidikan adalah uji-coba berbagai model penyelenggaraan pendidikan, pembaharuan berdasarkan hasil penelitian dan penyebar berbagai bentuk pembaharuan (inovasi) yang telah diujicobakan itu di berbagai jenjang pendidikan. Pustakawan bertugas mengelola seluruh bahan bacaan dan alat bantu proses belajar-mengajar lainnya di segenap jenjang pendidikan, sedangkan laboran bertugas mengelola seluruh peralatan, perlengkapan dan materi yang ada dalam suatu laboratorium untuk kepentingan proses belajar-mengajar. Teknisi sumber belajar bertugas mengelola seluruh perlengkapan, peralatan dan materi yang terdapat pada setiap pusat sumber belajar.

## 2. Kualifikasi dan Kompetensi

Kualifikasi formal dan kompetensi aktual tenaga kependidikan baik yang bertugas di sekolah maupun di luar sekolah, disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan bidang yang dikelolanya. Dewasa ini guru untuk prasekolah dan sekolah dasar baru berkualifikasi tamatan SPG atau yang sederajat. Dalam kaitan ini Pemerintah telah mulai merintis upaya meningkatkan



kualifikasi guru untuk jenjang prasekolah dan sekolah dasar itu menjadi sekurang-kurangnya D2. Lebih jauh, peningkatan kualifikasi seperti ini akan terus diupayakan (lihat tabel berikut). Peningkatan kualifikasi ini dikenakan juga terhadap tenaga kependidikan non-pengajar. Khusus untuk tenaga pengajar kualifikasi tersebut perlu dilengkapi dengan Akta Mengajar sesuai dengan jenjang lembaga pendidikan tempat pengabdianya.

#### KUALIFIKASI TENAGA KEPENDIDIKAN

(Pengajar dan Non-pengajar)

Jenjang Pendidikan	Kualifikasi		
	Sekarang	Jangka pendek	Jangka / panjang
Prasekolah	SPG	D2/A2	S1/A4
Sekolah Dasar	SPG	D2/A2	S1/A4
Pend. Dasar 9 th.	-	-	S1/A4
SMTP	D2/D3/A3	D3/A3	S1/A4
SMTA	D3/A3	S1/A4	S1/S2/A4/A5
S0	S1/A5	S2/A5	S3/A5
S1	S1/S2/A5	S2/A5	S3/A5
S2	S3/A5	S3/A5	S3/A5
S3	S3/A5	S3/A5	S3/A5

Keterangan tentang simbol :

D = Diploma

S = Strata

A = Akta Mengajar



### 3. Penempatan dan Penyebaran

Usaha pemerintah dalam penempatan tenaga kependidikan perlu secara tegas diarahkan pada usaha-usaha meningkatkan mutu pendidikan. Kebijakan ini secara operasional perlu disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Kenyataannya, dalam berbagai kasus, penempatan yang sudah digariskan tidak berjalan sebagaimana diharapkan. Di sejumlah lembaga pendidikan bertumpuk guru-guru bidang studi tertentu, sementara dalam bidang studi lain lembaga pendidikan tersebut masih kekurangan. Di lain pihak lagi, masih banyak satuan pendidikan yang mengalami ketimpangan dalam pemenuhan akan tenaga guru dalam berbagai bidang studi.

Masalah penempatan erat kaitannya dengan masalah penyebaran tenaga kependidikan ke seluruh penjuru Nusantara. Banyak bukti empirik menunjukkan bahwa mutu pendidikan di kota-kota besar jauh lebih baik dibandingkan dengan mutu pendidikan di pedesaan dan daerah-daerah terpencil. Ketimpangan mutu tersebut untuk sebagian disebabkan oleh kurang meratanya penyebaran tenaga kependidikan berkualifikasi dan berkompetensi yang memadai.

Penempatan tenaga dosen di perguruan tinggi mengalami masalah yang serupa. Kenyataan menunjukkan bahwa perguruan tinggi yang terkemuka pada umumnya memiliki tenaga dosen yang lebih tinggi kualifikasinya dibandingkan dengan perguruan



tinggi yang lain. Keadaan seperti terpapar di atas jelas akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan dalam kaitannya dengan mutu pendidikan. Akibatnya, lembaga pendidikan yang kuat akan menjadi semakin kukuh dan yang lemah sukar mengejar kemajuan lembaga pendidikan yang sudah terkemuka tadi.

#### 4. Pengembangan Karir

Mutu tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan dari sistem pengembangan karir tenaga kependidikan tersebut. Pengembangan karir tenaga kependidikan ini harus dimulai sejak rekrutmen dengan jalan menempatkan mereka pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Setiap mereka yang sudah ditempatkan, baik yang baru diangkat maupun yang sudah lama berdinasi, perlu dievaluasi dan dibina secara kontinu, agar mereka selalu berada di dalam sistem pengembangan karir yang tepat pakai dan up-to-date. Pengembangan karir melalui pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti studi lanjutan, penataran dan/atau penyegaran, serta seminar dan/atau lokakarya kiranya sangat bersesuaian dengan maksud keputusan MENPAN No. 26 Tahun 1989 tentang kepangkatan tenaga pengajar yang sifatnya terbuka itu.



## 5. Pembinaan

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang bermutu diperlukan sistem pembinaan yang mantap. Wadah pembinaan tenaga kependidikan dimulai dari pendidikan preservice yang seyogyanya terintegrasikan berada di lingkungan pendidikan tinggi. Rekrutmen mahasiswa untuk pendidikan preservice di lingkungan pendidikan tinggi ini harus dilakukan secara obyektif agar diperoleh calon-calon tenaga kependidikan yang tangguh dan berprestasi.

Di samping rekrutmen yang ketat, sistem pendidikan tenaga kependidikan perlu disertai oleh proses belajar-mengajar serta latihan yang mantap guna terbinanya tenaga kependidikan yang benar-benar dapat diandalkan.

Selain pendidikan preservice, dalam pembinaan tenaga kependidikan diperlukan pula pembenahan dan penyempurnaan di dalam pendidikan inservice. Hal ini akan lebih banyak mengacu kepada penyelenggaraan penataran dan/atau penyegaran sebagaimana telah dibahas pada bagian terdahulu. Sistem pembinaan tenaga kependidikan melalui jalan penataran dan/atau penyegaran ini perlu ditegaskan efek-sipilnya bagi kenaikan pangkat yang bersangkutan. Untuk ini perlu adanya penilaian dan tindak lanjut yang tegas dan obyektif.



### III. LEMBAGA PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) meliputi lembaga-lembaga pendidikan guru dan tenaga kependidikan lainnya yang bernaung di bawah IKIP, FKIP dalam lingkungan Universitas dan STKIP. Di samping itu ada lagi program-program pendidikan khusus untuk guru SMTP/ SMTA, seperti program untuk pendidikan guru-guru teknologi dan kejuruan.

Lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang dipersiapkan untuk pendidikan taman kanak-kanak dan pendidikan dasar selama ini disebut SPG/SGO. Selain itu ada lagi lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang dipersiapkan untuk mendidik anak-anak yang berkelainan, yaitu SGPLB. Sebagian dari LPTK itu (yaitu IKIP, FKIP, dan STKIP) dikelola oleh Ditjen Dikti, dan sisanya oleh Dikdasmen.

#### 1. Pendidikan Pre-Service dalam LPTK

LPTK menyelenggarakan pendidikan pre-service strata S0 dan S1 untuk tenaga kependidikan. Lebih jauh beberapa buah LPTK terkemuka (IKIP) telah dipercayai menyelenggarakan pendidikan pre-service sampai tingkat S2 (Pasca Sarjana) dan S3 (Doktor). Pendidikan pre-service ini tidak lain adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan.

Suatu kendala dalam penyelenggaraan pendidikan pre-service dewasa ini ialah masih terpisah-pisahnya lembaga-lembaga pendidikan tenaga kependidikan. Dewasa ini Lembaga



Pendidikan Guru Teknik yang ada di Medan, Bandung, Ujung Pandang dan Surabaya mempunyai rencana dan kebijaksanaan tersendiri dalam mengadakan guru-guru teknik. Sementara itu Fakultas Pendidikan Teknik dan Kejuruan (FPTK) mengembangkan rencana dan kebijaksanaan tertentu pula dalam mengadakan guru-guru teknik. Kedua lembaga pendidikan guru teknik ini berada di bawah Direktorat Jenderal yang berbeda, yaitu Lembaga Pendidikan Guru Teknik di bawah pembinaan Dirjen Dikdasmen dan FPTK di bawah pembinaan Ditjen Dikti.

Di samping itu alih fungsi SPG/SGO menjadi LPTK baru masih dalam proses yang belum jelas. Sejumlah SPG/SGO telah dialihkan fungsinya menjadi SMTA lainnya, tetapi lembaga pendidikan guru-guru Sekolah/Pendidikan Dasar yang baru belum diputuskan. Sementara itu status SGPLB belum pernah dibicarakan secara meluas. Seyogyanya dalam rangka ketunggalan proses pengadaan dan pengembangan tenaga kependidikan, seluruh lembaga pendidikan tenaga kependidikan untuk seluruh jenjang pendidikan diintegrasikan ke dalam IKIP/FKIP/STKIP. Apabila hal ini dapat dilaksanakan, maka kontrol kualitas terhadap produksi LPTK relatif lebih mudah dilaksanakan.

## 2. Pendidikan In-Service dalam LPTK

Sesungguhnya antara pendidikan pre-service dan pendidikan in-service terdapat pertalian yang erat. Apabila program pendidikan pre-service mengadakan pembaharuan, maka



program pendidikan in-service perlu pula mengadakan pembaharuan; demikian pula sebaliknya, sehingga kedua lembaga pendidikan pre-service dan pendidikan in-service berjalan searah dan setujuan.

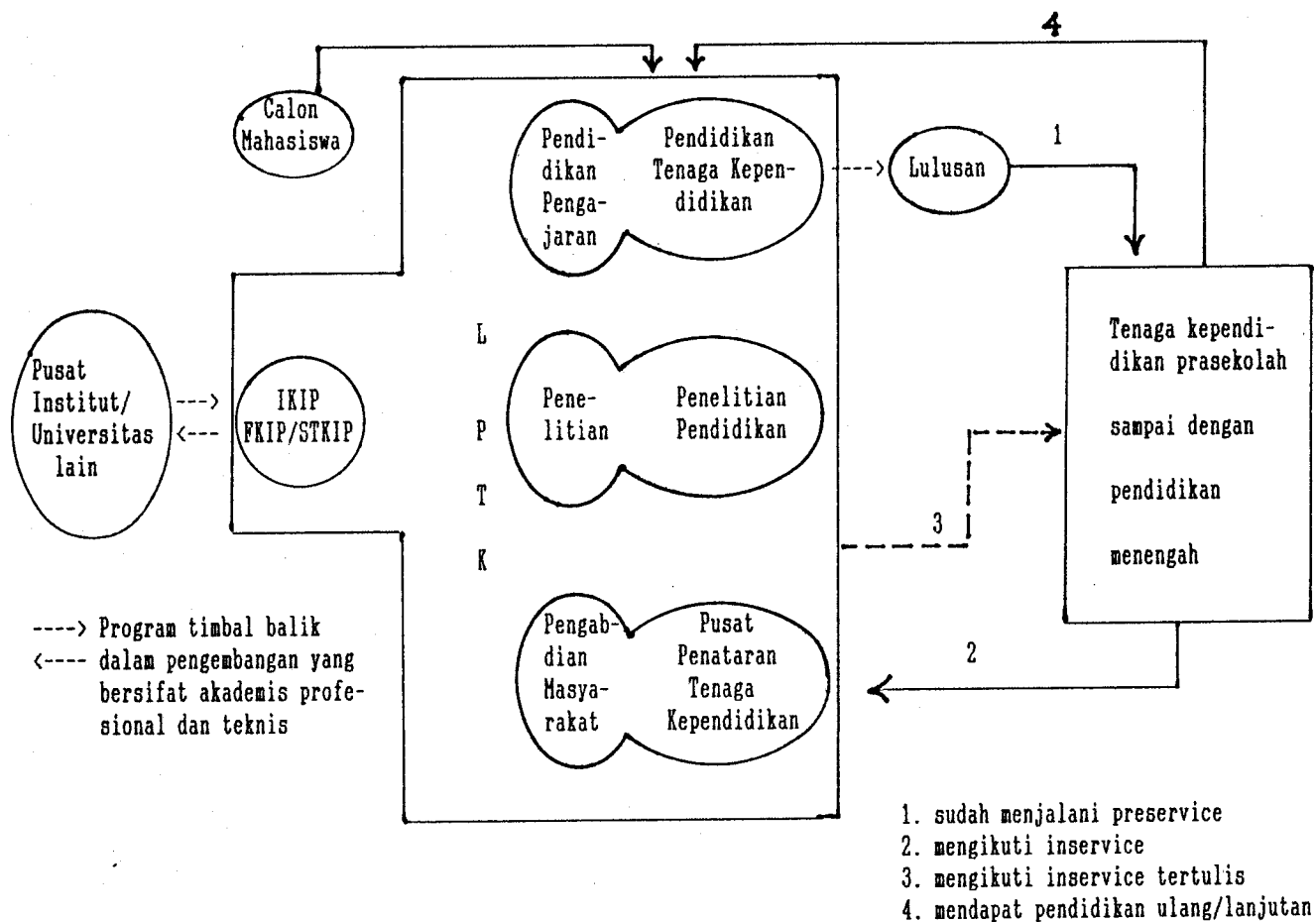
Dengan pemikiran di atas jelaslah bahwa seyogyanya setiap pembaharuan pendidikan harus dimulai dari pembaharuan program pendidikan pre-service dan pendidikan in-service secara terintegrasi. Terutama untuk pendidikan in service LPTK perlu bekerja sama dengan Kanwil Depdikbud.

### 3. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan "Satu Atap"

Sejak awal Pelita III yang lalu gagasan LPTK Satu Atap ini telah dikumandangkan dengan istilah kemanunggalan dalam proses pengadaan dan pengembangan tenaga kependidikan. Akan tetapi realisasinya sampai sekarang masih tertunda. Kemanunggalan tersebut tidak hanya dalam pendidikan pre-service akan tetapi juga disatukan dengan pendidikan in-service. Hal ini sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan pre-service dilayani oleh dharma pertama ialah pendidikan dan pengajaran, dan pendidikan in-service dilayani oleh dharma ketiga yaitu pengabdian masyarakat. Sementara kegiatan dharma pertama dan ketiga berlangsung, dharma kedua, yaitu penelitian pendidikan, dapat mengadakan evaluasi dan umpan balik lainnya. Model ketunggalan dalam proses pengadaan dan pengembangan tenaga kependidikan dapat dilukiskan seperti tampak



dalam gambar 1.



Sumber :  
Dodi A. Tisna Amidjaja (1978)  
model yang telah diperluas

Gambar 1. : Model LPTK "Satu Atap"

#### 4. Kondisi Kampus

Kampus merupakan wadah yang diharapkan mampu menunjang proses belajar-mengajar antara mahasiswa dengan dosen. Kampus





LPTK memiliki ciri yang spesifik. Suasana dan kondisi belajar di dalam kelas/ruang belajar LPTK akan ikut mewarnai suasana belajar-mengajar di satuan pendidikan tempat para lulusan LPTK itu bekerja. Oleh sebab itu penataan, pengelolaan, pemikiran/perbuatan, serta tindak tanduk para anggota masyarakat kampus LPTK akan berpengaruh besar pada perkembangan pendidikan di masa yang akan datang.

Oleh karena itu pembinaan hubungan dosen-mahasiswa dan iklim akademis pada umumnya di LPTK menjadi sangat penting dalam rangka membekali para mahasiswa (calon tenaga kependidikan) untuk nantinya mampu menciptakan hubungan guru-murid di satuan-satuan pendidikan tempat mereka bekerja. Demikianlah, apa yang mereka peroleh di LPTK akan menjadi model bagi penampilan mereka di satuan pendidikan nantinya.

MILIK UPT PERPUSTAKAAN  
IKIP PADANG



#### IV. PENGELOLAAN DAN STRUKTUR ORGANISASI PENYIAPAN DAN PEMBINAAN TENAGA KEPENDIDIKAN

##### 1. Umum

Pengelolaan tenaga kependidikan yang dikaitkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan mutu tenaga kependidikannya pada khususnya haruslah merupakan program tersendiri dalam rangka keseluruhan pembangunan bidang pendidikan. Sebagaimana dikemukakan di muka, pembinaan tenaga kependidikan merupakan syarat mutlak yang harus ditingkatkan terlebih dahulu kalau peningkatan mutu pendidikan hendak diupayakan secara sungguh-sungguh.

Beragamnya jenis dan jenjang pendidikan tenaga kependidikan, banyaknya mata pelajaran yang harus diajarkan, luasnya wilayah operasi kerja, belum mantapnya pola rekrutmen, pengangkatan dan penempatan, proses kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan tertentu tenaga kependidikan, ditambah lagi dengan langkanya biaya yang mendukung kelancaran pelaksanaan pendidikan, semuanya itu ikut berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan. Hal ini semua perlu mendapat perhatian yang seksama di dalam upaya penyiapan dan pembinaan tenaga kependidikan.

Fungsi pengelolaan yang mencakup unsur-unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembiayaan, pengawasan dan



penilaian merupakan hal yang mendasar dalam menjalankan organisasi. Dalam hal ini Depdikbud secara terus - menerus perlu menyempurnakan pengelolaan pendidikan, walaupun unsur pembiayaan yang merupakan salah satu unsur terpenting sangat terbatas. Sebenarnya tidak ada satu negarapun di dunia yang menyatakan memiliki dana yang cukup, apalagi berlebih, untuk bidang pendidikan. Jepang dan Amerika termasuk dua negara yang memiliki unit cost pendidikan yang tinggi, namun mereka masih merasa memerlukan tambahan biaya untuk pendidikan. Mereka menyadari bahwa dengan memperbaiki pengelolaan pendidikan akan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pendidikan secara terpisah ataupun secara serempak keduanya.

Khusus menyangkut penyiapan dan pembinaan tenaga kependidikan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan dapat dikemukakan pokok-pokok pikiran sebagai berikut.

a. Menurut USPN Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah lembaga yang bertanggung jawab dalam menyiapkan tenaga kependidikan untuk jenjang pendidikan prasekolah sampai dengan pendidikan menengah. Pada kenyataannya sekarang masih ada lembaga penghasil tenaga kependidikan yang berada di luar LPTK. Hal ini tentu saja tidak bersesuaian dengan fungsi LPTK yang diberi wewenang menyelenggarakan pendidikan tenaga kependidikan itu.



b. Calon tenaga yang akan menjalani proses pendidikan di LPTK serendah-rendahnya adalah lulusan SMTA. Hal ini dapat langsung dikaitkan dengan kebijakan pemerintah yang akan meningkatkan kualifikasi guru SD dari lulusan SPG/SGO menjadi minimal lulusan program D2. Dalam hal ini dapat dimengerti bahwa lembaga pendidikan yang mempersiapkan guru-guru SD adalah KPTK yang berstatus Perguruan Tinggi.

c. Pendekatan multi-entry bagi calon tenaga kependidikan tetap dikembangkan. Lulusan Perguruan Tinggi Non-LPTK diberi kesempatan untuk memilih jabatan guru dengan terlebih dahulu memenuhi persyaratan yang dituntut untuk menjadi guru pada jenjang tertentu. Persyaratan ini dikualifikasikan dalam bentuk Akta Mengajar.

d. Proyek-proyek perintisan dalam rangka peningkatan mutu tenaga kependidikan hendaklah merupakan bagian integral dari fungsi dan tugas LPTK. Dalam kenyataan sekarang masih ada usaha peningkatan mutu tenaga kependidikan yang berada di luar jangkauan dan kewenangan LPTK.

e. Pengelolaan pre-service (penyiapan) dan in-service (pembinaan) tenaga kependidikan dilaksanakan dalam LPTK "Satu Atap". Hal ini dimaksudkan dalam rangka mempermudah "kontrol kualitas" baik terhadap pengelolaan pre-service dan in-service maupun terhadap mutu lulusan LPTK itu sendiri.



f. Pengelolaan tenaga kependidikan pada Kantor Wilayah Depdikbud beserta jajarannya dan satuan-satuan pendidikan perlu diselenggarakan sedemikian rupa sehingga tenaga kependidikan dapat menampilkan unjuk kerja (performance)-nya secara penuh.

## 2. Pengelolaan dan Organisasi di Dalam LPTK

Berhubung dengan keunikan-keunikan yang dimiliki LPTK, maka pengelolaan dan organisasi LPTK perlu dipertegas dan diperluas dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Rekrutmen calon mahasiswa yang akan diterima di LPTK harus diperketat untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan yang bermutu tinggi. Pemilihan calon harus dilaksanakan secara obyektif murni dengan mempertimbangkan syarat dan tuntutan bagi terbinanya tenaga kependidikan yang tangguh dan mampu menyokong serta memperkembangkan profesinya.

b. Rekrutmen dosen pengajar di LPTK juga harus ketat. Mereka harus memiliki kualifikasi paling rendah S2 kependidikan. Hal ini diperlukan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang semakin meningkat.

c. Karena program-program LPTK meliputi program pre-service dan in-service, maka LPTK perlu memiliki unit yang melayani kegiatan in-service ini secara melembaga. Unit ini dilengkapi dengan tenaga yang mempunyai kualifikasi akademik



secara profesional dan kebutuhan/disposisi kepribadian yang berakar dari organisasi masyarakat yang bersangkutan untuk kemudian muncul dalam kebersamaan yang disepakati. Dasar ini sekaligus dapat berperan sebagai wahana kontrol kualitas yang efektif (ampuh), sehingga di mana pun LPTK itu berada programnya diorganisasikan dengan "standar" yang sama.

j. Komunikasi antar LPTK yang ada perlu dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Ini penting untuk memperkaya pengalaman manajerial dalam mengelola LPTK dan sekaligus mempertinggi mutu akademik dan keluaran. Struktur organisasi LPTK harus dapat menampung konsep ini.

### 3. Pengelolaan dan Organisasi di Luar LPTK

Keberhasilan LPTK dalam menyelenggarakan semua program dan kegiatannya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari organisasi di luar LPTK. Oleh sebab itu LPTK dalam program operasionalnya harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Karena program-program LPTK harus bersifat luwes dan bermutu tinggi, maka kerjasama dengan universitas dan perguruan tinggi lainnya perlu dikembangkan dengan lebih baik. Jika memang kualitas mata kuliah yang ditawarkan di universitas lebih baik, calon tenaga kependidikan harus diperbolehkan mengambil kuliah-kuliah di luar LPTK untuk beberapa bidang studi. Namun ini tidak terlepas dari



keseluruhan pengalaman yang menjamin ia menjadi tenaga kependidikan yang utuh, baik dalam sikap, ilmu maupun ketrampilannya. Di samping itu, pengambilan materi program di luar LPTK tersebut tetap dikoordinasikan oleh dan berada di dalam kewenangan LPTK.

b. Sebagai lembaga pre dan sekaligus in-service, kerja sama dengan pemakai (dalam hal ini Kanwil Dikbud) perlu dilembagakan. Hubungan ini perlu disigi terutama di dalam menetapkan peranan masing-masing. "link pin" yang menghubungkan kedua lembaga itu perlu diadakan, misalnya dalam bentuk forum komunikasi permanen yang melembaga. Pengalaman menunjukkan bahwa forum ini sangat diperlukan dalam merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan, baik dalam jumlah maupun kualifikasinya.

c. Lembaga pemakai lulusan LPTK perlu menghormati wewenang LPTK untuk memberikan sertifikasi kewenangan mengajar dan melakukan kegiatan kependidikan lainnya (bimbingan dan konseling, administrasi pendidikan, pendidikan luar sekolah, teknologi pendidikan). Ini berarti bahwa pendidikan awal dan lanjutan tenaga kependidikan harus berada dalam satu tangan, yaitu LPTK.

d. Karena unik dan luasnya cakupan pendidikan tenaga kependidikan, maka sertifikasi tersebut merupakan kegiatan yang sangat strategis yang harus dilakukan LPTK. Jika keadaan



memungkinkan, penempatan LPTK dalam satu direktorat jenderal khusus perlu dipikirkan, mengingat kegiatan LPTK ini sebagian kakinya ada di Ditjen Dikdasmen dan sebagian lagi di Ditjen Dikti. Di samping itu jumlah tenaga kependidikan yang sangat besar (lebih dari satu juta orang) memerlukan pengelolaan dan pengorganisasian tersendiri. Pengalaman menunjukkan bahwa koordinasi di antara kedua Ditjen itu selama ini tidak selalu licin seperti yang diharapkan.

e. Perlu dijalin hubungan yang erat antara LPTK dengan organisasi profesi (seperti ISPI = Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia, IPBI = Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia, ISAPI = Ikatan Sarjana Administrasi Pendidikan Indonesia, dan sebagainya). Organisasi profesi kependidikan ini perlu dikembangkan sebagai penjaga dan pengembang profesi kependidikan. Mereka perlu diikutsertakan dalam kegiatan akreditasi LPTK dan sertifikasi lulusan LPTK.

#### 4. Pengelolaan dan Organisasi di Kanwil Depdikbud

Kanwil Depdikbud sebagai badan pemakai lulusan LPTK mempunyai peranan yang strategis dalam membina tenaga kependidikan di lapangan. Dalam program operasionalnya Kanwil Depdikbud diharapkan mengupayakan hal-hal sebagai berikut :

a. Karena LPTK (IKIP, FKIP dan STKIP) di satu pihak sebagai satu-satunya sistem yang diberi wewenang melakukan



program pre-service dan in-service, maka di lain pihak Kanwil Depdikbud dan setiap satuan pendidikan atau sekolah dapat berperan sebagai agen kontrol kualitas yang merasakan langsung mutu lulusan LPTK. Kanwil Dikbud dapat menyampaikan balikan tentang unjuk kerja (performance) tenaga kependidikan dalam rapat kerja nasional Depdikbud atau dalam berbagai seminar yang relevan, atau langsung kepada LPTK yang bersangkutan.

b. Kanwil Dikbud perlu membuat statistik tenaga kependidikan yang ada dan perlu diadakan, dengan mempertimbangkan perkembangan jumlah murid, ruang belajar dan perkiraan masa depan. Perkiraan yang akurat ini seyogyanya dirinci menurut jenis, tingkat dan kualifikasi tenaga kependidikan yang diperlukan. Semua informasi ini sebaiknya ditampung pada Pusat Informasi (Clearing house) Kanwil Depdikbud setempat. Dalam hal ini "Clearing house" yang ada di Kanwil Dikbud dan LPTK perlu menjalin hubungan kerja sama yang erat.

c. Sejalan dengan kontrol kualitas maka fungsi dan peran penilik dan pengawas perlu lebih dipertegas dan ditetapkan kewenangan mereka masing-masing agar mereka dapat melaksanakan supervisi akademik dan administratif ke sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta. Bidang kepengawasan hendaknya meliputi seluruh bidang kegiatan yang ada di satuan pendidikan atau sekolah yang meliputi pengajaran, pengelolaan



dan pelayanan bimbingan-penyuluhan (konseling).

d. Berdasarkan hasil supervisi akademik dan administratif serta penilaian yang cermat terhadap satuan-satuan pendidikan, diharapkan tenaga pengawas itu dapat memberikan akreditasi dan peringkat-peringkat tertentu kepada satuan-satuan pendidikan.

e. Hasil akreditasi tersebut memberikan peluang bagi di-bolehkan atau ditolaknya penyelenggaraan "evaluasi belajar tahap akhir" (EBTA) satuan pendidikan yang bersangkutan. Satuan pendidikan yang mendapat akreditasi baik dibenarkan menyelenggarakan EBTA dan sebaliknya yang mendapat akreditasi kurang EBTA-nya menggabung pada sekolah yang telah memiliki akreditasi baik.

Dari uraian-uraian di atas jelaslah bahwa fungsionalisasi yang mantap dari satuan-satuan organisasi dalam lingkungan Depdikbud merupakan hal yang sangat penting dan mendesak untuk dilaksanakan. Fungsionalisasi ini merupakan upaya yang paling strategis dalam pengelolaan penyiapan dan pembinaan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.