

REPOSISI GURU DALAM PENDIDIKAN NASIONAL

(Makalah Disajikan dalam Seminar Sehari Memperingati Hari Guru Nasional X dan HUT-PGRI ke-60, Senin Tanggal 21 November 2005 di Aula Dinas Pendidikan Propinsi Kalimantan Selatan)

OLEH

DR. MOH. FATAH YASIN, M.PD

PENDAHULUAN

Guru adalah profesi yang pada mulanya dianggap oleh masyarakat Indonesia sebagai pekerjaan yang mulia dan luhur (Supriadi, 1999) karena mereka adalah orang yang berilmu, berakhlak, jujur, baik hati, disegani serta menjadi teladan masyarakat (Hadiyanto, 2001).

Di Amerika Serikat, guru memperoleh penghargaan yang proporsional sehingga tidak mengherankan kalau hasil survey di sana menunjukkan pekerjaan guru menjadi pilihan pertama, yaitu 31,3% (Sahertian, 1994). Guru menjadi pilihan pertama karena sangat berkait dengan penghargaan finansial (insentif) masyarakat atau negara terhadap profesi itu. Negara-negara maju seperti Amerika dan Australia memberikan penghargaan yang proporsional kepada guru karena untuk memasuki profesi itu pun diperlukan persyaratan khusus yang tidak mudah diperoleh dengan begitu saja. Lain halnya dengan

di Indonesia perhatian pemerintah terhadap profesi dan nasib guru masih terbatas pada retorika saja (Kompas, 29 Juni 2001).

Di Indonesia sekarang pekerjaan guru menjadi pilihan terakhir setelah pekerjaan lainnya seperti dokter, apoteker, ekonom, hakim, dan bankir. Oleh karena itu profesi guru sekarang tidak diapresiasi oleh angkatan muda (Sutjipto, 2004), dan LPTK tidak pernah diminati oleh putra-putri terbaik bangsa (Republika, 2 Mei 1994).

Sebegitu terpuruknya pandangan masyarakat terhadap profesi guru ini, sehingga ada seorang ahli pendidikan mengidentikkan profesi guru ini dengan pedagang asongan. Simaklah ilustrasi berikut:

Pertama: Sebagian guru dan pedagang asongan sama-sama menjual 'dagangan basi'. Sebagian guru tidak pernah 'meng-up date' pengetahuannya sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu dan teknologi, mereka hanya mengandalkan ilmu yang diperoleh lima atau sepuluh tahun lalu pada waktu yang bersangkutan kuliah.

Kedua : Sebagian guru dan pedagang asongan sama-sama merangkap jabatan "penipu". Hal ini mirip dengan dengan yang dilakukan oleh sebagian guru yang menjiplak skripsi mahasiswa atau karya ilmiah orang lain untuk naik pangkat. Cara lain adalah dengan mengajar di berbagai tempat dan masih merangkap berbagai jabatan di sekolah lain. Aktivitas ini banyak 'mencuri' banyak waktu, karena sering meninggalkan kelas utamanya untuk mengejar kelas lain.

(Hadiyanto, 2004:4)

Dalam berbagai diskusi tentang usaha peningkatan mutu pendidikan, guru selalu menjadi fokus sentral karena perannya yang amat penting. Setiap waktu makin besar harapan masyarakat dan pemerintah kepada guru. Berbagai program dirancang untuk

meningkatkan mutu dan status guru, baik yang sifatnya peningkatan kemampuan maupun perbaikan tingkat kesejahteraannya.

Di pihak lain, ada kondisi-kondisi yang melekat pada guru dan profesinya yang membuat betapa tidak sederhana memecahkan persoalan yang berkaitan dengan masalah yang terlibat di dalamnya. Di Indonesia, masalah-masalah itu ada yang sifatnya internal ada pada guru (misalnya, kemampuan, motivasi, etos kerja), ada pula yang eksternal seperti penghargaan masyarakat, status sosial, perlindungan hukum, dan imbalan. Usaha mengubahnya pun ada yang berada dalam jangkauan para guru, ada juga yang diluar jangkauannya.

Sebagaimana terjadi di negara-negara lain, pekerjaan guru telah bergeser dari suatu profesi elit menjadi profesi orang kebanyakan. Pergeseran latar belakang status sosial ekonomi asal guru mempunyai kaitan dengan hal-hal lain, seperti motivasi seseorang untuk memilih profesi keguruan, kualitas guru, martabat guru yang berkaitan erat dengan penghargaan masyarakat dan wibawa guru di mata peserta didik, yang pada gilirannya berimplikasi pada mutu pendidikan secara keseluruhan (internal).

Peranan pendidikan sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia untuk masa yang akan datang, negara-negara maju menempatkan pendidikan pada porsi yang utama . Hal itu bisa dilihat dari anggaran dalam APBN-nya yang cukup besar untuk investasi pendidikan. Sebagai contoh di Taiwan alokasi anggaran pendidikan pemerintah pusat adalah 15%, pemerintah propinsi 25%, dan pemerintah tingkat II 35% dari total anggaran masing-masing (Soedijarto,2000:21). Hal itu sangat berbeda dengan kondisi di Indonesia yang hanya mampu mengalokasikan anggaran pendidikan kurang lebih 4% dari APBN-nya (Hardiyanto,2004:26; Supriadi, 1998:46).

Dari pendahuluan ini terlihat carut-marutnya keadaan profesi guru di Indonesia. Kalau dicermati secara teliti sebetulnya persoalan yang mendasar yang harus dibenahi dalam mereposisi kedudukan guru di pendidikan nasional adalah paradigma pembenahan hak-hak guru (jaminan kesejahteraan, pembinaan karir berdasarkan prestasi, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugasnya, mendapatkan penghargaan sesuai dengan dharmabaktinya, dan menggunakan sarana/prasarana/fasilitas pendidikan dalam menjalankan tugasnya) dapat diterjemahkan dan diwujudkan dalam menunjang tugas-tugas guru.

KESEJAHTERAAN GURU

Tingkat kesejahteraan guru di Indonesia tergolong rendah, bahkan amat rendah, tidak setara dengan pengabdian yang diberikannya (lihat tugas guru dalam penerapan KBK). Jumlah gaji yang diterimanya jauh di bawah kebutuhan minimal untuk hidup guru bersama keluarganya. Kesejahteraan guru yang rendah berdampak tidak menguntungkan terhadap motivasi guru, status sosial profesi guru, dan dunia pendidikan secara keseluruhan.

Gaji merupakan aspek utama dan paling pokok dalam kesejahteraan guru. Selain gaji, kesejahteraan guru juga meliputi kelancaran dalam kenaikan pangkat, rasa aman dalam menjalankan tugas, kondisi kerja, kepastian karier sebagai guru, dan hubungan antarpribadi.

Di antara aspek-aspek kesejahteraan guru tersebut, gaji yang rendah merupakan persoalan yang mendominasi pembicaraan tentang guru selama ini dan merupakan agenda yang amat mendesak untuk ditangani dalam usaha meningkatkan motivasi kerja guru dan meningkatkan status sosial guru di mata masyarakat. Pengalaman selama ini

dalam upaya meningkatkan status social guru dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan dan usaha-usaha lain yang menyangkut kemampuan profesionalnya saja belum mampu menyentuh persoalan yang paling inti, yaitu rendahnya status sosial guru akibat rendahnya tingkat kesejahteraannya terutama gajinya.

Kedudukan guru yang amat sentral dalam pembangunan suatu bangsa telah diakui, namun belum diikuti dengan adanya komitmen yang sungguh-sungguh dari pemerintah dan masyarakat terhadap peningkatan kesejahteraannya. Bentuk yang paling konkret dari perhatian terhadap guru adalah peningkatan gajinya, yang jauh lebih penting dari bentuk-bentuk kesejahteraan yang lain. Hal itu terbukti dengan adanya fenomena sekarang para guru cenderung berusaha untuk secepat mungkin naik pangkat kadang-kadang dengan cara yang tidak jujur, mencari peluang untuk memegang jabatan struktural tertentu, atau mencari pekerjaan sampingan untuk menambah pendapatannya. Dengan cara-cara tersebut mereka berusaha agar taraf hidupnya lebih baik. Implikasinya adalah apabila gaji guru cukup baik, paling tidak dapat memenuhi standar minimal kehidupan yang layak, maka dorongan para guru untuk mengejar kenaikan pangkat, memegang jabatan structural, atau mencari pekerjaan sampingan akan dengan sendirinya berkurang. Di pihak lain, motivasi untuk mengabdikan diri sebagian besar waktu dan tenaganya bagi tugas-tugas mengajar akan meningkat.

Dalam PP No. 38/1992 tentang tenaga kependidikan dinyatakan bahwa guru dibenarkan untuk mencari penghasilan tambahan untuk menopang hidupnya. Namun hal itu lebih merupakan pembenaran terhadap apa yang dilakukan oleh para guru selama ini; dan di pihak lain menunjukkan ketidakberdayaan pemerintah untuk memberikan kesejahteraan yang layak kepada para guru. Semestinya, apa pun bentuknya pencarian

penghasilan tambahan itu benar-benar untuk tambahan. Selama ini yang terjadi adalah penghasilan tambahan itulah yang kemudian menjadi pendapatan pokok dan gaji sebagai PNS menjadi pendapatan tambahan karena jumlahnya yang kecil.

Argumen lain yang sering dikemukakan ialah dalam keterbatasan anggaran, kenaikan gaji guru sedikit saja, akan selalu memiliki implikasi anggaran yang besar karena jumlah guru yang besar. Persoalan yang dihadapi saat ini ialah kecilnya gaji guru bukan semata-mata karena pemerintah tidak memiliki dana yang cukup, melainkan lebih mencerminkan kurangnya komitmen dan kemauan politik. Dikatakan demikian, karena dua alasan (1) dalam keadaan negara sedang “makmur” sekalipun (sebelum terjadinya krisis ekonomi) perhatian terhadap kesejahteraan guru kurang. Dalih yang digunakan saat itu adalah keterbatasan anggaran pemerintah dan populasi guru besar sama dengan yang dikemukakan sekarang, dan (2) dalam kenyataannya, di sejumlah negara berkembang di Asia, Afrika, dan Amerika Latin, pemerintah dapat memberikan imbalan yang lebih baik (dibandingkan dengan gaji sektor lain) kepada para gurunya sekalipun tingkat pendapatan per kapitanya yang lebih rendah atau sama dengan Indonesia karena pemerintahnya memiliki kemauan politik untuk ,meningkatkan kesejahteraan guru (Jalal, 2001:234). Oleh karena itu, kenaikan gaji guru harus dilepaskan dari kalkulasi-kalkulasi politik dan harus dianggap semata-mata sebagai imbalan atas pengabdian para guru. Sekalipun hal ini mungkin tidak sesuai dengan logika politik, langkah ke arah itu harus mulai dilakukan bila bangsa ini benar-benar ingin mengubah taraf hidup para guru dan meningkatkan status sosialnya. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Jadi siapa pun yang memegang kendali pemerintahan dan partai mana pun yang berkuasa, mereka dituntut untuk memiliki komitmen dan tanggung jawab moral

terhadap peningkatan kesejahteraan guru. Hal ini perlu digarisbawahi karena kenaikan gaji selama ini sarat dengan muatan politik. Pengaruh kenaikan gaji itu terhadap peningkatan kesejahteraan guru selama ini juga tidak begitu signifikan karena selalu diikuti dengan kenaikan harga-harga yang proporsinya jauh lebih tinggi. Selama 20 tahun terakhir, masyarakat kita juga dikondisikan untuk mempersepsi kenaikan gaji PNS sebagai peluang untuk naiknya harga-harga di pasaran. Pedagang seakan mendapatkan pengabsahan untuk menaikkan harga ketika pemerintah mengumumkan kenaikan gaji PNS.

Untuk menanggulangi dampak psikologis tersebut perlu ditempuh cara-cara yang lebih arif dan aman dalam mengumumkan kenaikan gaji. Pertama, mengembangkan suatu kerangka waktu di mana gaji guru naik secara berlanjut dan bertahap dalam rentang waktu tertentu sehingga tidak menimbulkan sentimen pasar yang terlalu besar. Kedua, pengumuman secara terbuka dan “besar-besaran” tidak lagi perlu dilakukan, cukup dengan semacam surat edaran yang dikirimkan kepada instansi-instansi yang terkait alias “naik diam-diam”.

Selama ini, upaya peningkatan kesejahteraan guru selalu terbentur pada statusnya sebagai PNS yang diperlakukan sama dengan PNS lain di lingkungan birokrasi. Akibatnya, sulit sekali untuk memisahkan persoalan tentang peningkatan kesejahteraan guru dari kesejahteraan PNS secara keseluruhan. Hal ini berbeda dengan Anggota TNI yang sekalipun kedudukannya sama dengan PNS, memiliki sistem penggajian tersendiri yang dipisah dari PNS. Hal ini membuktikan lemahnya tawar-menawar politik guru dan organisasi profesinya (PGRI) terhadap pemerintah membuat naib guru tidak banyak berubah.

PENDIDIKAN CALON GURU

Mutu guru yang bertugas di sekolah-sekolah pertama-tama ditentukan oleh pendidikan yang diperolehnya di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Semakin baik mutu lulusan LPTK, maka semakin besar pula peluang sistem pendidikan untuk meningkatkan mutunya. Dengan modal kemampuan dan sikap-sikap keguruan para guru yang terbina secara mantap sejak awal, maka usaha-usaha lanjutan dalam pembinaan mutu guru melalui pendidikan dalam jabatan dan penataran-penataran juga akan lebih mudah.

Dalam kenyataannya dewasa ini, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Kecenderungan ekspansif LPTK swasta mulai 1980-an pada saat dunia pendidikan tinggi Indonesia termasuk LPTK mengalami boom, telah mengakibatkan tidak terkontrolnya mutu LPTK. Akibatnya jumlah lulusan LPTK meledak dan mutunya rendah baik dari segi kemampuan akademik maupun pembinaan kepribadian calon guru.

Oleh karena penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan yang masih rendah, calon mahasiswa yang melamar untuk memasuki program kependidikan sebagian besar berasal dari keluarga kelas menengah ke bawah dengan latar belakang prestasi akademik rata-rata. Dengan latar belakang input ini, maka program pendidikan guru dihadapkan pada tantangan berat untuk menjadikan mereka sebagai guru yang bermutu.

Selain itu, persoalan lain yang dihadapi ialah pendidikan guru yang selama ini berjalan memberikan tekanan lebih besar pada pembekalan ilmu pengetahuan bidang studi dan strategi belajar mengajar. Di pihak lain, pembentukan kepribadian yang sesuai dengan sifat profesi kependidikan yang menuntut sistem layanan melalui penampilan utuh melalui teladan perilaku dalam segala aspeknya masih kurang diperhatikan.

Kurangnya penekanan pada aspek pembentukan kepribadian kependidikan ini telah menghasilkan lulusan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap profesinya, termasuk komitmen untuk memberikan teladan pendidikan bagi peserta didik.

Selama ini, calon mahasiswa keguruan dan kependidikan diseleksi melalui dua cara, yaitu penelusuran bakat dan prestasi, dan tes masuk melalui UMPTN. Untuk bidang keguruan seleksi semacam ini menjadi masalah kritis karena seleksi tersebut cenderung memberikan tekanan kepada kemampuan intelektual yang menafikan budaya di mana calon guru nanti akan bekerja. Oleh karena itu, calon guru seharusnya mempunyai kepribadian dan penampilan yang baik, sesuai dengan tuntutan tugasnya kelak sebagai guru. Hal-hal ini selama ini tidak terdeteksi karena seleksi hanya didasarkan atas kemampuan akademik yang diuji melalui UMPTN. Akibatnya, tidak sedikit calon guru yang dari segi kepribadian dan penampilannya sesungguhnya kurang layak.

PENERIMAAN DAN PENEMPATAN GURU

Ada ketidak konsistenan dalam pola-pola yang dikembangkan pada penerimaan calon guru dan penempatannya dengan upaya peningkatan mutu pendidikan dan mengurangi ketidakmerataan persebaran guru. Seleksi calon guru hingga tingkat tertentu memang telah memperhitungkan kemampuan akademik calon, namun di pihak lain aspek-aspek kepribadian calon guru yang berkaitan dengan tugas-tugasnya belum terdeteksi dengan baik. Padahal hal itu sama pentingnya dengan kelayakan akademik. Wawancara dalam rangka seleksi calon guru lebih banyak menekankan pada aspek “politis-ideologis” dan belum banyak menyentuh segi-segi profesionalisme dan penampilan guru sebagai pendidik.

Setelah dinyatakan lulus, guru diangkat dan ditempatkan tanpa secara sungguh-sungguh memperhitungkan apa yang akan terjadi beberapa tahun kemudian pada guru tersebut, di samping masih banyak terjadi guru-guru baru tidak ditempatkan di sekolah-sekolah yang justru lebih memerlukan.

Sekalipun telah dibuat aturan yang ketat tentang mutasi guru, dalam kenyataannya keinginan guru untuk mutasi tetap tinggi, bahkan sebelum jangka waktu untuk mutasi cukup. Akibatnya, terjadi kelebihan guru di sekolah tertentu dan kekurangan guru di sekolah lainnya. Sekolah penerima mutasi seringkali berada dalam posisi untuk tidak bisa menolak karena guru yang pindah tersebut telah membawa SK kepindahannya.

Keadaan ini diperburuk oleh kenyataan bahwa penerimaan calon guru baru kurang memperhitungkan kemungkinan dan kecenderungan mutasi guru. Dengan dalih guru harus “berorientasi nasional”, maka penerimaan dan penempatan guru baru kurang mempertimbangkan peluangnya untuk bertahan lama di tempat tugasnya. Salah satu pelajaran yang diperoleh bahwa mutasi guru cenderung menuju ke “daerah asal” kurang diperhitungkan dalam penempatan guru. Oleh karena itu, untuk memperkecil tingginya mutasi guru yang menyebabkan terjadinya ketidakmerataan persebaran guru, maka penerimaan guru perlu didasarkan atas kebutuhan wilayah. Dengan tetap mempertimbangkan kelayakan akademik calon guru yang dibuktikan dengan skor tes seleksi dan indeks prestasi di LPTK serta mutu kepribadiannya, prioritas pengangkatan perlu diberikan kepada para calon guru yang berasal dari kabupaten/kota yang bersangkutan.

PENINGKATAN MUTU GURU

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti pembaruan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru (Brandt, 1993).

Dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan ketrampilan dalam menggunakan metode-metode mengajar yang inovatif masih kurang (Tilaar, 2002:87).

Sementara itu program-program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan berupa peningkatan kualifikasi melalui program penyetaraan serta penataran-penataran masih memerlukan evaluasi untuk mengetahui sejauh manakah relevansi dan pengaruhnya terhadap peningkatan mutu di tingkat sekolah. Beberapa telaah yang dilakukan menunjukkan bahwa benar program-program tersebut dapat meningkatkan pengetahuan guru, tetapi belum terbukti pengaruhnya secara signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa.

Dewasa ini, berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan mutu guru yang telah berdinamika di sekolah melalui pendidikan dalam jabatan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan ketrampilan mengajar, penguasaan terhadap materi ajar, serta komitmen dan motivasi guru dalam mengajar. Program-program tersebut adalah program penyetaraan untuk meningkatkan kualifikasi guru, dilakukan penataran-penataran, dan pembinaan/ pengembangan kemampuan profesional guru melalui wadah PKG, MGMP, atau KKKS. Melalui wadah PKG, MGMP, dan KKKS ini para guru diarahkan untuk

dapat berbagi pengalaman mengenai cara mengajar dan materi ajar. Apa yang diperoleh guru di kelompok tersebut kemudian diterapkan di kelas. Dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

PENGEMBANGAN KARIER GURU

Dewasa ini, jabatan (fungsional) sebagai guru dipandang rendah dan kurang prestisius dibandingkan dengan jabatan structural sebagai kepala sekolah atau pejabat structural lainnya di lingkungan birokrasi pendidikan. Sekalipun tingkat pendidikannya lebih baik dan pengalamannya lebih luas, prestise jabatan guru dipersepsi lebih rendah dibandingkan dengan staf lingkungan birokrasi pendidikan. Guru yang populasinya paling besar tidak berdaya manakala berhadapan dengan pejabat kancam dan kantor ranting dinas, Dinas Kota, atau Kanwil. Akibatnya jabatan sebagai guru tidak cukup membanggakan bagi para guru, dan di pihak lain jabatan-jabatan structural sebagai kepala sekolah atau bahkan hanya staf di kantor-kantor menjadi idaman para guru. Karena minat yang besar tersebut, maka berbagai cara ditempuh oleh para guru untuk dapat menjadi kepala sekolah.

Minat yang cukup besar di kalangan guru juga berlaku untuk beralih dari tempat tugas di jenjang pendidikan yang lebih rendah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan dalam system yang berlaku sekarang, semakin tinggi jenjang pendidikan tempat guru bertugas, semakin prestisius statusnya. Hal ini sebenarnya tidak menguntungkan bagi dunia pendidikan dan karier guru sendiri. Minat yang besar di

kalangan guru juga berlaku untuk pindah ke jalur birokrasi dengan harapan ada perbaikan nasib, karier, dan tingkat kesejahteraan.

Menurut hemat penulis, untuk memberikan kepastian karier kepada guru salah satunya adalah dengan melaksanakan paradigma yang memandang bahwa guru bukanlah profesi yang berada di bawah birokrasi. Caranya adalah dengan melaksanakan nilai positif yang ada pada system kredit.

Salah satu nilai positif dari fungsionalisasi jabatan guru dengan system kredit adalah para guru dimungkinkan untuk tetap bertugas di tiap jenjang pendidikan tanpa harus menjabat sebagai kepala sekolah, sekalipun pangkatnya lebih tinggi daripada pangkat kepala sekolah. Akan tetapi, tampaknya semangat yang terkandung dan peluang yang ditawarkan oleh kebijakan fungsionalisasi jabatan guru itu belum sepenuhnya dipahami oleh para guru dan belum pula terwadahi dalam kebijakan yang berlaku sekarang. Dasar pemikiran dan tujuan adanya fungsionalisasi jabatan guru masih belum searah dengan ketentuan lain yang lebih menempatkan guru sebagai bagian dari birokrasi, dan bahwa jabatan structural sebagai kepala sekolah hanya diisi oleh guru dengan pangkat/jabatan tertentu. Akibatnya, sekalipun hebatnya seorang guru dan sekalipun memiliki kemampuan kepemimpinan yang tinggi, tidak mungkin ia diangkat menjadi kepala sekolah bila pangkatnya belum memenuhi syarat. Hal ini berakibat pada terjadinya penyalangan potensi kepemimpinan di sekolah.

Di pihak lain, ada anggapan yang tidak tepat di kalangan para guru yang menganggap bahwa setiap kenaikan pangkat harus diikuti dengan jabatan structural yang disandangnya sebagaimana suatu hal yang lazim berlaku dalam birokrasi. Misalnya, guru SD yang bergolongan II/c atau II/d atau guru SMP dan SMA yang bergolongan IV/a ke

atas di sekolah merasa berhak untuk dipromosikan menjadi kepala sekolah. Anggapan itu kemudian mengakibatkan hal yang kurang menguntungkan bagi sekolah, karena guru yang pangkatnya tinggi tetapi tidak juga menjadi kepala sekolah akan menjadi frustrasi.

Cara lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan karier seorang guru adalah dengan cara sertifikasi, menggalakkan guru teladan (“benar-benar teladan”), dan guru berprestasi. Imbalan yang diberikan seharusnya berupa imbalan yang mengarah pada pengembangan karier guru bukan berupa materi yang dalam beberapa waktu habis dan tidak ada sumbangannya dalam memperbaiki mutu pendidikan (“pelajaran yang bisa dipetik dari fenomena pemilihan guru favorit”).

PENUTUP

Sebagai penutup makalah ini disampaikan beberapa catatan, yang mungkin agak lepas dari topik makalah, tetapi tetap dalam kerangka tema Reposisi Guru dalam Pendidikan Nasional.

Pengamatan selama ini memang memberikan kesan bahwa belum semua orang Indonesia mengetahui, meyakini, dan mempunyai komitmen untuk meningkatkan kehormatan dan mutu guru. Misalnya, peranan guru masih dipandang sebelah mata, kesempatannya untuk naik pangkat dan mengembangkan karier dipersulit dengan tuntutan yang adakalanya seperti diada-adakan, semua kesalahan pendidikan ditmpakan kepada guru, dan guru tidak diperlakukan sebagai profesional dalam bidangnya melainkan ibarat pegawai yang berada di bawah birokrasi.

Meskipun bukan satu-satunya penentu kehormatan dan martabat guru, kesejahteraan lahir batin merupakan tema sentral dalam banyak pembicaraan mengenai profesi keguruan selama ini. Para guru amat peduli dengan soal ini.

Betapa pun kita habis-habisan berbicara mengenai kebijakan pendidikan nasional, peningkatan mutu, atau yang lainnya, pertanyaan sebagian besar guru sering kali tidak mengarah pada substansi, melainkan pada apa yang mereka sebut dengan “nasib guru”. Kalau bukan soal gaji dan kesejahteraan, maka yang muncul adalah soal kenaikan pangkat, kesempatan melanjutkan pendidikan, bermacam-macam beban yang harus diembannya di sekolah dan di masyarakat, dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa hal-hal tersebut menguasai benak para guru kita.

Dalam usaha meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan, jabatan guru harus diperlakukan sebagai profesi. Oleh karena itu, guru memerlukan syarat dasar, imbalan yang memadai, pembinaan yang berkelanjutan dan sebagainya. Tentu saja disesuaikan dengan kondisi setempat. Tanpa itu, upaya peningkatan mutu guru dan pendidikan akan tetap menjadi utopia. Ada sebuah lelucon yang menyatakan semua orang menganggap guru adalah profesi penting dan mulia. Bahkan menyebut salah satu profesi yang memiliki peluang besar masuk sorga adalah guru. Tetapi jika ditanya apakah anaknya didorong untuk menjadi guru, semua menjawab: Yaaa tergantung anaknya (untuk menghindari menjawab “tidak”) ternasuk mereka yang saat ini berprofesi sebagai pendidik seperti kita ini.

DAFTAR ACUAN

- Brandt, R. 1993. "*What Do You Mean 'Professional'?* *Educational Leadership*, No. 6, 50, March
- Hadiyanto. 2001. *Mengentas Nasib Guru dan Sistem Pendidikan di Indonesia, Kapankah?.* Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia.* Jakarta: PT Rineka Cipta
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi (Ed). 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah.* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Kompas, 29 Juni 2001. *Perhatian pada Guru Masih Sebatas Retorika*
- Republika, 2 Mei 1994. *Siswa Unggul, Enggan Jadi Guru*
- Sahertian, P.A. 1994. *Profil Pendidik Profesional.* Yogyakarta: Andi Offset
- Soedijarto. 2000. *Pendidikan Nasional sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara bangsa.* Jakarta: CINAPS
- Supriadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru.* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Supriadi, Dedi (Ed). 2003. *Guru di Indonesia Pendidikan, Pelatihan dan Perjuangannya Sejak Zaman Kolonial hingga Era Reformasi.* Jakarta: PT Geranusa Jaya
- Sutjipto. 2004. *Kesaksian Seorang Rekor, Siapa Menyuruh Mahasiswa Ke Jalan?.* Jakarta: UNJ dan Global Mahardika Netama
- Tilaar, H.A.R. 1999. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional.* Magelang: Indonesia Tera
- Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional.* Jakarta: PT Rineka Cipta