

MEMBANGUN PENDIDIKAN ANAK INDONESIA BERBASIS POTENSI DIRI DAN POTENSI WILAYAH DALAM RANGKA INDUSTRI 5.0

BAB I Pendahuluan

A. Latar Belakang

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 antara lain dinyatakan pembentukan "Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial." Dengan pernyataan ini, maka dengan sendirinya visi "mencerdaskan kehidupan bangsa" menjadi salah satu tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara. Makna "mencerdaskan kehidupan bangsa" tentu tidak terbatas hanya pada pengertian kecerdasan individu saja; akan tetapi mencakup juga kecerdasan keseluruhan individu warga negara. Pemaknaan

“mencerdaskan kehidupan bangsa” tentu terkait dengan berbagai aspek kehidupan individu dalam berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Untuk mengaktualisasikan makna dan pemaknaan yang demikian itu, Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa (1). Tiap-tiap warga Negara berhak mendapat pengajaran; (2). Pemerintah mengusahakan dan menjelenggarakan suatu sistim pengajaran nasional, yang diatur dengan undang-undang. Upaya untuk memenuhi hak setiap warga negara di bidang pendidikan jelas sangat membutuhkan dukungan berbagai sumber daya pendidikan dan kependidikan. Sementara itu, membangun suatu sistem pengajaran nasional yang efektif sesuai dengan ketentuan dan arahan yang tercantum dalam Bab IV, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga tidak mudah. Pasal 5 tersebut menyatakan :

- (1) Setiap Warga Negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.

- (2) Warga Negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus.
- (3) Warga Negara di daerah terpencil atau terbelakang serta masyarakat adat yang terpencil berhak memperoleh pendidikan layanan khusus.
- (4) Warga Negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak mendapat pendidikan khusus.
- (5) Setiap Warga Negara berhak mendapat kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat.

Menurut Soedijarto (2008:47), sejak Orde Baru, tampak berkembang pemahaman bahwa penyelenggaraan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sama dengan upaya sekedar memperluas kesempatan belajar tanpa memperhatikan persyaratan minimal yang harus dipenuhi bagi penyelenggaraan pendidikan yang dapat mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional. Minimnya fasilitas sekolah, kualitas guru yang demikian rendah, dan tiadanya buku pelajaran serta alat-alat pendidikan lainnya menjadikan anggota Komisi Internasional

Untuk Pendidikan Abad 21 Unesco, In'am Al Mufti sampai pada kesimpulan :

In the past two decades in the particular, government and international agencies in the developing world sought the respond to developmental challenges by focusing increasingly on expanding educational opportunities. This drive by developing countries was in fulfillment of Unesco's mission to achieve "Education for All". But the expansion in education was concentrated on coping with the growing demand for schooling, while the quality of education itself was not given priority. The result was over-crowded school, outdated teaching methods based on learning by rote and teachers who have become unable to adapt to more modern approaches such as democratic participation in the classroom, co-operative learning and creative problem-solving. These are now obstacles better aducation.

Kondisi pendidikan sekolah yang disimpulkan oleh Mufti asal Jordania ini tampaknya mewakili kondisi pendidikan di Indonesia. Karena itu, menurut Soedijarto (2008:47), kalau kita memandang bahwa kondisi sekolah yang demikian adalah kondisi normal, maka tanggungjawab konstitusional pemerintah untuk menjadikan penyelenggaraan pendidikan nasional

guna mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional tidak terlaksana.

Pandangan terhadap kondisi sekolah yang demikian itu pada akhirnya menimbulkan masalah dan tantangan bagi kinerja pembangunan nasional di bidang pendidikan. Artinya, pembangunan pendidikan nasional masih dihadapkan pada sejumlah masalah dan tantangan actual yang menuntut optimalisasi kinerja seluruh sumber daya pendidikan.

Masih relevan apa yang dikemukakan oleh A MAlik Fadjar (2007:5), bahwa terdapat sembilan masalah dan tantangan utama pembangunan pendidikan nasional. Kesembilan masalah dan tantangan utama yang dimaksud adalah : (1) Tingkat pendidikan penduduk relatif masih rendah; (2) Dinamika perubahan struktur penduduk belum sepenuhnya teratasi dalam pembangunan pendidikan; (3) Kesenjangan tingkat pendidikan; (4) Fasilitas pelayanan pendidikan khususnya untuk jenjang pendidikan menengah pertama dan yang lebih tinggi belum tersedia secara merata; (5) Kualitas pendidikan relatif masih rendah dan belum mampu

memenuhi kebutuhan kompetensi peserta didik; (6) Pembangunan pendidikan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kemampuan kewirausahaan lulusan; (7) Pendidikan Tinggi masih menghadapi kendala dalam mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi; (8) Manajemen pendidikan belum berjalan secara efektif dan efisien; dan (9) Anggaran pembangunan pendidikan belum tersedia secara memadai.

Dari sembilan masalah dan tantangan yang dikemukakan oleh Malik Fadjar, masih terdapat enam asalah dan tantangan yang sampai kini masih belum diatasi dan sekaligus diantisipasi secara optimal. Keenam masalah dan tantangan yang dimaksud adalah : (1) Kesenjangan tingkat pendidikan; (2) Fasilitas pelayanan pendidikan khususnya untuk jenjang pendidikan menengah pertama dan yang lebih tinggi belum tersedia secara merata; (3) Kualitas pendidikan relatif masih rendah dan belum mampu memenuhi kebutuhan kompetensi peserta didik; (4) Pembangunan pendidikan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kemampuan kewirausahaan lulusan;

(5) Pendidikan Tinggi masih menghadapi kendala dalam mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi; (6) Manajemen pendidikan belum berjalan secara efektif dan efisien;

Kesenjangan tingkat pendidikan terjadi karena masih terdapat kesenjangan tingkat pendidikan yang cukup lebar antara kelompok masyarakat seperti antara penduduk kaya dan penduduk miskin antara penduduk laki-laki dan penduduk perempuan, antara penduduk di perkotaan dan pedesaan, dan antar daerah. Masyarakat miskin menilai bahwa pendidikan masih terlalu mahal dan belum memberikan manfaat yang signifikan atau sebanding dengan sumber daya yang dikeluarkan. Oleh karena itu pendidikan belum menjadi pilihan investasi. Meskipun SPP telah secara resmi dihapuskan oleh pemerintah, kenyataannya masyarakat tetap harus membayar iuran sekolah. Pengeluaran lain diluar iuran sekolah seperti pembelian buku, alat tulis, seragam, uang transport dan uang saku menjadi factor penghambat pula bagi masyarakat miskin untuk menyekolahkan anaknya.

Beban masyarakat miskin untuk menyekolahkan anaknya menjadi lebih berat jika anak mereka tidak turut bekerja membantu orang tua. (A Malik Fadjar, 2007:7).

Fasilitas pelayanan pendidikan khususnya untuk jenjang pendidikan menengah pertama dan yang lebih tinggi belum tersedia secara merata. Fasilitas pelayanan pendidikan di daerah pedesaan, terpencil dan kepulauan yang masih terbatas menyebabkan sulitnya anak-anak terutama anak perempuan untuk mengakses layanan bagi anak-anak yang mempunyai kelainan fisik, emosional, mental, social dan atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa juga belum tersedia secara memadai. (A Malik Fadjar, 2007:7).

Kualitas pendidikan relatif masih rendah dan belum mampu memenuhi kebutuhan kompetensi peserta didik. Masalah ini terutama disebabkan oleh ketersediaan pendidik yang belum memadai baik secara kuantitas maupun kualitas kesejahteraan pendidik yang masih rendah; fasilitas belajar belum tersedia secara mencukupi; dan biaya operasional

pendidikan belum disediakan secara memadai. (A Malik Fadjar, 2007:7).

Pembangunan pendidikan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kemampuan kewirausahaan lulusan. Lulusan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi masih cenderung memilih bekerja pada orang lain dibanding menciptakan pekerjaan bagi dirinya sendiri. (A Malik Fadjar, 2007:8)

Pendidikan Tinggi masih menghadapi kendala dalam mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan penelitian dan pengembangan serta penyebarluasan hasilnya masih terbatas. Di samping itu proses transfer ilmu pengetahuan dan teknologi juga mengalami hambatan karena masih terbatasnya buku-buku teks dan jurnal-jurnal internasional yang dapat diakses. Pendidikan nonformal yang berfungsi baik sebagai transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja, sebagai bentuk pendidikan sepanjang hayat dan diarahkan terutama untuk meningkat kecakapan hidup dan pembinaan profesionalisme serta kompetensi vokasional belum dapat diakses secara luas oleh

masyarakat. Selain itu format dan kualitas pendidikan nonformal juga belum memungkinkan untuk digunakan sebagai pengganti pelajaran yang relevan di satuan pendidikan formal. (A Malik Fadjar, 2007:9)

Manajemen pendidikan belum berjalan secara efektif dan efisien. Dengan dilaksanakannya desentralisasi pendidikan, pemerintah kabupaten/kota memiliki kewenangan yang lebih luas dalam membangun pendidikan di masing-masing wilayah sejak penyusunan rencana, penentuan prioritas program serta mobilisasi sumber daya untuk merealisasikan rencana yang telah pula dilaksanakan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan otonomi perguruan tinggi yang memberikan wewenang yang lebih luas pada satuan pendidikan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki termasuk mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan. Dengan pelaksanaan desentralisasi otonomi pendidikan diharapkan daerah dan satuan pendidikan lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Namun demikian pelaksanaan desentralisasi dan otonomi pendidikan belum

sepenuhnya dapat dilaksanakan karena belum mantapnya pembagian peran dan tanggung jawab masing-masing tingkat pemerintahan termasuk kontribusinya penyediaan anggaran pendidikan serta belum terlaksananya standar pelayanan minimal yang seharusnya ditetapkan oleh masing-masing Kabupaten/koa dengan acuan umum dari pemerintah pusat. Disamping efektivitas peranserta masyarakat dalam pembangunan pendidikan termasuk peran dan fungsi dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah yang belum optimal. (A Malik Fadjar, 2007:10)

Sedangkan menurut menteri RISTEK dan DIKTI dalam harian Kompas, Selasa 2 Mei 2017, mengatakan bahwa saat ini, Pendidikan Tinggi di Indonesia menghadapi beragam persoalan, misalnya ketidakseimbangan bidang keahlian lulusan Perguruan Tinggi dengan kebutuhan industri dan kurangnya pendidikan vokasi.

Demikian Haruki Murahani dalam Harian Kompas yang hari dan tanggalnya yaitu: Selasa, 2 Mei 2017 dengan judul : **“Pendidikan Kunci Daya Saing”**

Mengatakan bahwa : Kualitas sumber daya manusia Indonesia masih jauh dari ukuran menggembirakan. Berbagai hasil riset bisa menjadi cermin. Untuk mendongkrak kualitas dan daya saing SDM kita, pendidikan menjadi tumpuan utama.

Survei-survei yang melibatkan tingkat anak-anak hingga remaja, juga orang dewasa, memperlihatkan ketertinggalan SDM Indonesia dibandingkan negara-negara lain. Tes dari Programme for International Students Assessment (PISA) yang mengukur kompetensi siswa berusia 15 tahun pada 2015 menempatkan Indonesia pada urutan ke-69 dari 76 negara yang disurvei. Hasil survei Programme for the International Assessment of Adult Competencies pun menunjukkan responden Indonesia terpuruk dalam hal literasi, numerasi, dan pemecahan masalah.

Indonesia juga menempati urutan ke-110 dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dibentuk berdasarkan empat indikator, yaitu angka harapan hidup, angka melek huruf, rata-rata lama sekolah, dan kemampuan daya beli. Indikator kedua dan ketiga berhubungan dengan capaian pembangunan di bidang pendidikan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada kelompok usia 20–24 tahun, penduduk perkotaan yang melanjutkan ke pendidikan tinggi sebesar 25,08 persen, sementara di pedesaan hanya 10,95 persen. Angka ini menunjukkan, baru sebagian kecil penduduk yang mengenyam jenjang pendidikan tinggi.

Tak bisa ditawar, agar mutu manusia Indonesia semakin baik, masalah dasar sektor pendidikan mesti dituntaskan. Pembangunan manusia butuh dipercepat agar mampu berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi maupun bersaing dengan bangsa global. Pemerataan pendidikan dan upaya memperbesar

persentase penduduk yang mengenyam pendidikan tinggi menjadi pekerjaan rumah pertama.

Tantangan berikutnya, masalah besar pendidikan tinggi di Indonesia adalah belum adanya kesesuaian kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan industri. Saat ini, sebesar kira-kira 62 persen mahasiswa mengambil studi di bidang sosial-humaniora dan 38 persen yang lain di bidang sains-teknik.

Padahal, kebutuhan insinyur di Indonesia masih sangat tinggi. Kesenjangan besar itu disebabkan belum adanya peta yang secara jelas menyatakan kebutuhan tenaga kerja dikaitkan dengan industri tertentu yang ingin dikembangkan.

B. Perkembangan Alam Pikiran Manusia

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang tertinggi dan paling beradab dibandingkan ciptaan Tuhan yang lainnya.

1. Rasa ingin Tahu

Manusia memiliki rasa ingin tahu" yang cirikhas manusia. Dari rasa Ingin tahu berkembang menjadi Pengetahuan dan selanjutnya menjadi ilmu Pengetahuan setelah melalui proses metodik. Rasa ingin tahu manusia selalu dinamis yaitu rasa ingin tahu tentang dirinya, benda-benda sekelilingnya, tetangga, masyarakat, birkria negara dan Alam Semesta. Manusia memiliki instink seperti yang dimillki oleh makhluk hidup lainnya dan tumbuh-tumbuhan. Namun manusia memiliki kelebihan kemampuan "berplkir" yang selalu dinamis dan budi pekerti dengan kata Iain "Curiositynya" tidak Idle sedangkan makhluk hidup lainnya dan tumbuhan "Idle Curiosity" atau rasa ingin tahunya tetap.

Contoh: Setelah Tuhan mengusir Adam dan Hawa darl Taman Eden karena melanggar Perintah Tuhan. tak seoprangpun yang tahu persis dimana mereka tinggal. Asumsi para ahli pada mula pertama rnereka tinggal dalam Gua namun karena

mereka didalam Gua banyak ancaman kehidupan seperti dari binatang buas, ular, banjir dan sebagainya lalu mereka merasa terancam dan lalu berpikir kalau saya terus disini, pasti punah, lalu mereka berpikir mungkin lebih aman kalau tinggal di atas pohon, setelah mereka tinggal diatas pohon, masalah didalam gua sudah teratasi, namun diatas pohon timbul masalah baru yaitu sengatan sinar Matahari, siraman air hujan dan topan angin secara langsung mereka alami, belum lagi gangguan dari binatang-binatang yang tinggal dipohon. Lalu mereka berpikir kalau kami terus disini juga tidak nyaman, lalu membuat tempat tinggal di tengah pohon.

Sementara masalah sengatan matahari, siraman air hujan dan angin secara langsung telah teratasi namun timbul masalah baru yaitu masih banyak ancaman dari binatang-binatang yang tinggal di tengah-tengah pohon, lalu mereka berpikir lebih baik membuat rumah panggung yang dinding, atap dan lantainya seadanya. Sementara permasalahan tinggal di tengah pohon selesai

namun timbul masalah baru karena atap, dinding dan lantai masih sederhana binatang-binatang buas masih bebas dan leluasa masuk kedalam rumah. Lalu mereka berpikir kalau begini terus akan terancam juga. Pada saat yang bersamaan barangkali mereka sudah memiliki banyak ternak kerbau, sapi, kambing dan lain sebagainya, lalu dibuatlah rumah langsung yang lantai dan dinding terbuat dari papan dan atapnya sudah lebih baik.

Namun dalam perkembangan selanjutnya karena sudah memiliki sepeda dan motor, maka rumah panggung sudah tidak sesuai lagi lalu dibuatlah rumah berlantai tanah sehingga tidak perlu lagi memanggul sepeda dan motor dan tempat hewan tersendiri. Dengan tipe rumah yang seperti inipun timbul masalah baru yaitu dari dalam tanah masih bisa leluasa keluar masuk tikus dan ular serta banjir. Mereka lalu berpikir kalau begini terus kami akan terancam, lalu dibuatlah rumah yang semi permanen. Demikian seterusnya karena manusia telah memiliki mobil lalu timbulah pemikiran

membuat rumah perennan. Situasi dan kondisi seperti ini juga ada masalah karena

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kesan didalam pikiran manusia sebagai hasil penggunaan panca ideranya.

Timbulnya mitos dan Legenda

Dalam perkembangan selanjutnya pada mula pertama karena belum ada teknologi yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya, maka apa yang dilihat dan dirasakan pacia saat itu direka-reka, misalnya mereka melihat "Pelangi" apakah petangi itu? karena mereka tidak bisa menjawab lalu mereka reka jawabannya lalu dikatakan pelangi itu adalah selendang bidadari atau seorang puteri yang cantik digambarkan rambutnya bagaikan ikal mayang dan alisnya bagaikan semut beriring dan hanya muncul di bulan purnama dengan kesukaan ayam putih dan

ayam merah, lalu timbulillah Pengetahuan tentang selendang bidadari.

Demikian juga kalau terjadi gempa. Kenapa terjadi gempa? Jawabannya karena ular naga yang ada diperut bumi sedang garuk-garuk tubuhnya lalu terjadilah gempa dan oleh sebab itu timbulah pengetahuan tentang ular naga. Demikian juga kenapa gunung berapi meletus? Jawabannya karena yang berkuasa di gunung sedang marah maka harus disajikan sesajian berupa kepala kerbau pada bulan purnama, maka timbulah pengetahuan tentang yang berkuasa di gunung. Seterusnya apabila terjadi ombak besar dilaut terjadi karena yang berkuasa di laut sedang marah maka harus disajikan tepung putih, jeruk nipis, benang merah, telur dan sebagainya. Maka timbulah pengetahuan tentang yang berkuasa di laut.

Pengetahuan-Pengetahuan baru yang bermunculan dan merupakan gabungan dari pengamatan, pengalaman dan kepercayaan

masyarakat setempat disebut "Mitos" selanjutnya cerita-cerita yang dikaitkan dengan Mitos tersebut "Legenda." Setiap etnis punya Mitos dan Legenda masing-masing yang timbul dan berkembang di daerah tersebut sehingga dapat dijadikan sebagai bahan nasehat kepada generasi di bawahnya misalnya: Sangkuriang, Sarnpuraga, The Snake White Legend" dan seterusnya Lalu timbul pertanyaan mengapa itu terjadi? Karena keterbatasan alat Indra manusia seperti alat penglihatan, alat pendengaran. alat penciuman, pencicip dan alat perasa. Tanah semakin sempit lalu dibuatlah rumah berupa apartemen dengan fasilitas lift. Tidak perlu lagi naik tangga cukup pencet tombol bisa sampai ke lantai yang dituju.

Berdasarkan data tersebut di atas, kita tidak mampu memprediksi bentuk rumah dimana yang akan datang mengingat banyaknya akhir-akhir ini ancaman banjir. Dari uraian dan contoh di atas jelaslah bahwa perkembangan alam pikiran manusia sejak Adam dan Hawa diusir dari Taman Eden sampai dengan Juli 2008 ini di-bidang tempat

tinggal Demikian juga proses perkembangan alam pikiran manusia dalam transportasi Darat, Laut, Udara dan sebagainya.

Demikian dalam uraian sebelumnya dikatakan bahwa makhluk hidup lain *Idle Curiosity*". Hal itu dapat dilihat misalnya burung pipit dari zaman dahulu sampai dengan sekarang kalau musim panen padi di daerah A pindah ke daerah B, kalau musim panen padi di daerah B pindah ke daerah C, selanjutnya kalau musim panen padi di daerah C pindah ke daerah D, begitulah siklus kehidupannya selama hidupnya. Mereka tidak punya kemampuan untuk menanam padi, menuai dan seterusnya.

Contoh lain burung manyar dari zaman dahulu sampai sekarang kalau membuat sarang selalu di pohon yang tinggi yang sulit dijangkau manusia dan bahan-bahan sarang serta modelnya selalu tetap. Mereka memiliki "*Idle Curiosity*", *curiosity* mereka hanyalah sekedar mempertahankan hidupnya.

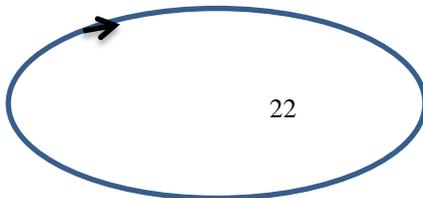
Demikian juga tumbuhan walaupun kelihatannya bergerak, hanyalah karena terpaan angin atau sekedar mencari sinar matahari. Demikian juga akar-akarnya hanyalah mencari mineral, mereka hanya sekedar mem-pertahankan hidupnya yang disebut " Idle Curiosity".

Setelah Mitos berkembang maka pengetahuan manusiapun berkembang kejadian atau peristiwa yang dapat diidentifikasi manusia antara lain :

1. Zaman Babylonia (700.600 SM)

Ada tiga hasil pene-nuan pada zaman babylonia:

- a. Alam semesta itu seperti satu ruangan atau selugkup. Bumi itu datar sebagai lantainya sedangkan langit-langit dengan bintang-bintang-nya. merupakan atap-nya disitu ada semacam sehinoga air hujan dapat sampai kebumi.
- b. telahmengenal Ekliptika atau bidang edar matahari dan telah menetapkan perhitungan satu yaitu, satu kali matahari beredar dan kembali ke tempat selama sama dengan 365,25 hari.



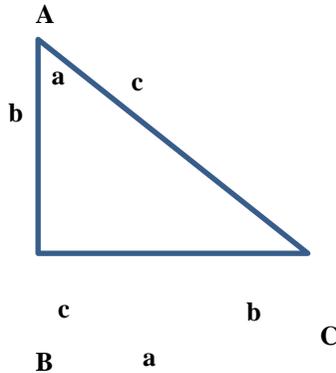
Ekliptika 1 Thn
365,25 Hari



- c. Telah mengenal "Haroskop" atau ramalan nasib manusia berdasarkan perbintangan.
2. Zaman Yunani Ada beberapa tokoh yang memberikan pendapat yang bermanfaat bagi dunia Ilmu Pengetahuan yaitu
- a. THALES (624 - 546) SM,
 - seorang Antronom yang juga ahli di matematika
 - Bintang-bintang niengeluarkan sinarnya sen-diri sedangkan bulan hanya sekedar meman-tulkan cahayanya dari matahari.
 - Bumi merupakan suatu piring yang datar yang terapung di atas air.
 - b. ANAXIMANDER (610 - 546) SM;
 - Alam semesta yang kita lihat berbentuk bola dan Bumi sebagai pusatnya. Langit dengan segala isinya beredar mengelilingi bumi.
 - Mengajarkan Jam Matahari
 - c. ANAXIMENES (560 — 520) SM;
 - Unsur dasar pembentukan semua benda adalah Air.

- Air bila rnerenggang menjadi Api (Gas) dan apabila memadat menjadi Tanah (Padat).
- d. HERAKLEITOS (560-470 sm)
- memberi koreksi atas pendapat Anaimenes
 - la berpendapat bahwar apilah yang men penyebab adanya transmutsasi itu - Tanpa api benda-benda akan tetap seperti apa adanya.

- e. PYTHAGORAS (500 SM);
- Unsur dasar benda ada empat yaitu : Tanah, Api, Udara, dan Air.
 - Terkenal dengan "dalil Pythagoras" tentang segi tiga siku-siku



$$c^2 = a^2 + b^2$$

- f. DEMOKRITOS (460 — 370) SM
- Unsur dasar adalah benda
 - Bagian terkecil dari Benda disebut Atomos atau Atom
- g. EMPEDOKLES (480 — 430) SM
- Menyempurnakan ajaran Pythagoras
 - Adanya tenaga penyekat atau tarik menarik dan tenaga pemisah atau tolak menolak

3. Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan adalah, pengetahuan yang tersusun secara sistematis, menggunakan kekuatan pikiran, pengetahuan maka selalu dapat di control dan di pelihara oleh orang yang ingin mengetahuinya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menghasilkan teknologi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang kita kenal sebagai berikut

1. Industry 1.0 (akhir abad 18)

- Penemuan mesin uap menggeser porsi pemakaian tenaga manusia dan hewan ke tenaga mesin.
- Ditemukannya alat tenun mekanis tahun 1784.

2. Industry 2.0 (akhir abad 20)

- Penemuan energy listrik dan mesin dengan pembakaran dalam (internal combustion ... yang berbeda dengan mesin uap atau external combustion ...)
- Penemuan ini mengubah wajah transportasi dan komunikasi dengan ... kendaraan motomotif, pesawat terbang dan telepon
- Pengenalan produksi masal berdasarkan pembagian kerja
- Ciri produksi pertama melibatkan potong hewan di cincimati pada 1870.

3. Industry 3.0 (awal tahun 1970)

- Ditandai kemunculan teknologi digital dan internet yang penggunaannya memicu reorganisasi pengelolaan industry yang mengancam kelangsungan industry atau bisnis konvensional dalam revolusi industry 4.0

- Ditandai penggunaan elektronik dan technology informasi guna otomatisasi produk
 - Kemunculan logika terprogram pertama (PLC) ... modern 084-969
 - System otomatisasi berhasil computer membuat mesin industry tidak lagi dikembalikan oleh manusia dan dampaknya biaya. Produksi menjadi lebih murah.
4. Industry 4.0 (saat ini : 2019)
- Industry 4.0 sering disebut telekomunikasi 4G (generasi keempat) yang telah lebih luas kita pergunakan, dan segera akan bertransformasi ke 5G, IoT (internet of thing), dimana berbagai media komunikasi terintegrasi dalam satu jaringan internet, dan pemanfaatan robotic dan AI (artificial intelligent) dalam proses industry menjadi semakin meluas apalagi jika nantinya computer ... (proses dalam dengan bilangan biner 1 dan 0 berlangsung secara

bersamaan) di aplikasikan, maka revolusi industry akan berjalan lebih cepat lagi.

- Dimasyarakat luas telah secara luas memanfaatkan komunikasi 4G di telepon genggam mereka dan industry ini juga menerapkan robotic dan AI, sekalipun masih dalam lingkup terbatas, kecenderungan ini akan terus berkembang ditandai dengan cyber – physical dan saat ini industry mulai menyentuh dunia virtual, berbentuk konektivitas manusia, mesin, dan data, semua sudah ada dimana mana.

5. Industry 5.0 (saat ini : 2019)

- Senin 21 Januari 2019, kantor Perdana Menteri Jepang Shinzou Abe secara resmi meluncurkan “society 5.0 konsep society 5.0 mengusung keseimbangan lima unsur utama yang ada dalam kehidupan manusia, yaitu : emosional, intelektual, fisik, sosial, dan spiritualitas, dikenal dalam culture Jepang “zen” atau keseimbangan.

- Society 5.0 adalah suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia ... dan berbasis teknologi (technology based) yang dikembangkan oleh Jepang.
- Konsep ini lahir sebagai pengembangan dari revolusi industri 4.0 yang dinilai berpotensi mendegradasi peran manusia. Daniel Goleman dalam bukunya "altered traits" menyebutkan, sisi buruk teknologi yang ditakuti banyak orang, memunculkan pemikiran untuk kembali kepada sang pemilik kehidupan, sang pencipta. Otak manusia diciptakan untuk mampu menemui pola, sebab dan akibat, mencapai prima carsa "tukar" muncul disiplin ilmu baru bernama "mindfulness"
- Inti era 5.0 adalah menggabungkan antara segala hal yang virtual untuk membantu kehidupan nyata
- Kemunculan youtubers, vloggers, dan start up hingga unicorn merupakan wujud nyata pola pikir 5.0

BAB II

POTENSI DIRI DAN POTENSI WILAYAH

A. Potensi Diri Perorangan

Menurut Myles Munroe, bahwa Potensi adalah suatu bentuk sumberdaya atau kemampuan yang cukup besar, namun kemampuan tersebut belum tersingkap dan belum diaktifkan. Pendek kata arti Potensi adalah kekuatan terpendam dan belum dimanfaatkan, bakat tersembunyi, atau keberhasilan yang belum diraih, padahal sejatinya kita mempunyai kekuatan untuk mencapai keberhasilan tersebut. Potensi itu sendiri terdiri dari bakat (talent) dan karakter (trait).

Sejalan dengan itu pemerintah sudah saatnya untuk membangun Lembaga yang kompeten dan independen yang disebut dengan Assessment Center (AC).

Assessment Center dapat berfungsi sebagai pusat kajian atau pusat penilaian potensi diri dan

kompetensi diri dari setiap orang Indonesia sekaligus dapat digunakan sebagai bank data dan informasi potensi diri dan kompetensi diri setiap orang Indonesia.

Adapun personel dari assessment center adalah orang-orang ahli dibidang potensi diri dan kompetensi diri perorangan seperti Chycolog.

Hal itu sejalan dengan pasal.... Undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 yang menyatakan :

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kecerdasan, kepribadian dan akhlak mulia.

Dengan demikian setiap anak bangsa yang sedang duduk dibangku Sekolah Menengah Pertama, atas kerjasama antara pihak sekolah dengan Assessment Center (AC) melakukan test potensi diri perorangan dari setiap anak termasuk menyangkut bakat (talent) dan karakter (trait) dan hasil test potensi diri setiap anak tersebut

dituangkan kedalam formulir isian yang telah disiapkan yang disebut "Sertifikat Potensi Diri Perorangan" yang berlaku seumur hidupnya.

Dari rekapitulasi hasil test tersebut dapat diketahui "Peta Potensi Diri Perorangan" anak bangsa termasuk persebarannya.

Adapun manfaatnya adalah :

- 1) Bagi orang tua
 - a. dapat mengetahui potensi diri dari anaknya
 - b. dapat merencanakan pengembangan potensi diri anaknya termasuk pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 2) Bagi pemerintah
 - a. dapat mengetahui peta potensi diri perorangan anak bangsa berdasarkan jumlah, jenis dan persebarannya.
 - b. dapat merencanakan jumlah dan jenjang pendidikan

- c. dapat menyusun kurikulum berbasis Potensi Wilayah dan Potensi Diri Perorangan.
- d. dapat merekrut tenaga pendidik atau
- e. dapat merencanakan kebutuhan akan sarana dan prasarana.

B. Potensi Wilayah

Potensi wilayah adalah kemampuan suatu daerah yang berupa sumberdaya yang bisa digunakan dieksploitasi dan diambil manfaatnya untuk dikembangkan secara lebih lanjut sehingga bisa meningkatkan dan menciptakan kemampuan wilayah yang memadai (Sujadi : 1989).

Indonesia memiliki wilayah tanah air + 5.180.053 km² yang terdiri dari total luar daratan 17.846 pulau + 1.923.570 km² dan luas lautan + 3.257.483 km² (sumber http://id.wikipedia.org/wiki/daftar_negara_menurut_luas_wilayah) diatas dan di dalam wilayah tanah

air tersebut terkadang potensi alam yang dapat digali untuk kemakmuran rakyat Indonesia sesuai pasal 33 undang-undang dasar tahun 1945.

Potensi wilayah tersebut di atas didiami oleh 259.940.857 juta jiwa (sumber dari <http://id.wikipedia.org/wiki/daftar> negara menurut jumlah penduduk) berbahasa dan berdialek 583 dialek.

Berdasarkan data tersebut di atas, bahwa daratan kita luas bahkan masih banyak pulau yang belum tersentuh oleh manusia sehingga masih banyak pulau yang belum punya nama dan kalau dilihat luas laut tiga kali lebih luas dari daratan dengan segala potensi keanekaragamannya dan oleh sebab itu perlu pendidikan berbasis potensi wilayah dan potensi diri untuk dapat mengelola dengan baik.

Pendidikan sekolah-sekolah terutama sekolah-sekolah kejuruan sebaiknya berdasarkan kondisi obyektif wilayah tersebut.

Misalnya di daerah Tapanuli Utara sumberdaya yang ada adalah tumbuh suburnya pohon pinus

maka Sekolah Menengah Kejuruan yang sesuai disitu adalah Sekolah Menengah Kejuruan Pohon Pinus.

Dari kekayaan pohon pinus dapat didirikan pabrik kertas, pabrik piring, porselin dari getahnya dan sebagainya sehingga menjadi produk unggulan dari Tapanuli Utara.

Demikian didaerah Kalimantan Timur memiliki potensi alam Batubara, maka sekolah Menengah Kejuruan yang sesuai adalah Sekolah Menengah Kejuruan Tambang Batubara dari kekayaan batubara tersebut dapat didirikan pabrik pengolahan batubara sekaligus menjadi produk unggulan Kalimantan Timur demikian juga di Nusatenggara Barat memiliki padang rumput yang luas dan hijau maka pendidikan kejuruan yang sesuai adalah Sekolah Menengah Kejuruan Ternak Kuda dari kekayaan tersebut dapat didirikan pabrik daging kuda atau susu kuda sekaligus menjadikan kuda pacu demikian juga di Maluku yang punya potensi kelautan sehingga sekolah menengah kejuruan yang sesuai adalah Sekolah Menengah

Kejuruan Perikanan dari kekayaan tersebut dapat didirikan pabrik pengolahan ikan dan seterusnya. Apabila setiap wilayah punya sekolah menengah kejuruan dan industri unggulan maka akan terjadi pertukaran arus barang sekaligus menggerakkan sektor riil dan kalau sektor riil bergerak, maka perekonomian rakyat menjadi meningkat, sekaligus dapat mengurangi kesenjangan ekonomi antara kelas atas dan kelas bawah.

BAB III

ASSESSMENT CENTER

Peran pemerintah untuk membangun lembaga yang kompeten dan independen Assessment Center (AC) Assessment Center adalah suatu metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab dimasa yang akan datang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut.

Dengan demikian Assessment Center (AC) dapat didesain untuk mengukur/menilai:

- 1) Potensi diri perorangan terkait dengan (talent), dan karakter (trait).
- 2) Kompetensi diri perorangan terkait dengan:
(1) Pengetahuan (knowledge), (2) Ketrampilan (skills), dan (3) Sikap Perilaku (Attitude)

Adapun manfaat :

1) Potensi diri perorangan:

a. Bagi orang tua :

1. dapat mengetahui potensi diri anaknya
2. dapat mengembangkan potensi diri anaknya melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan.

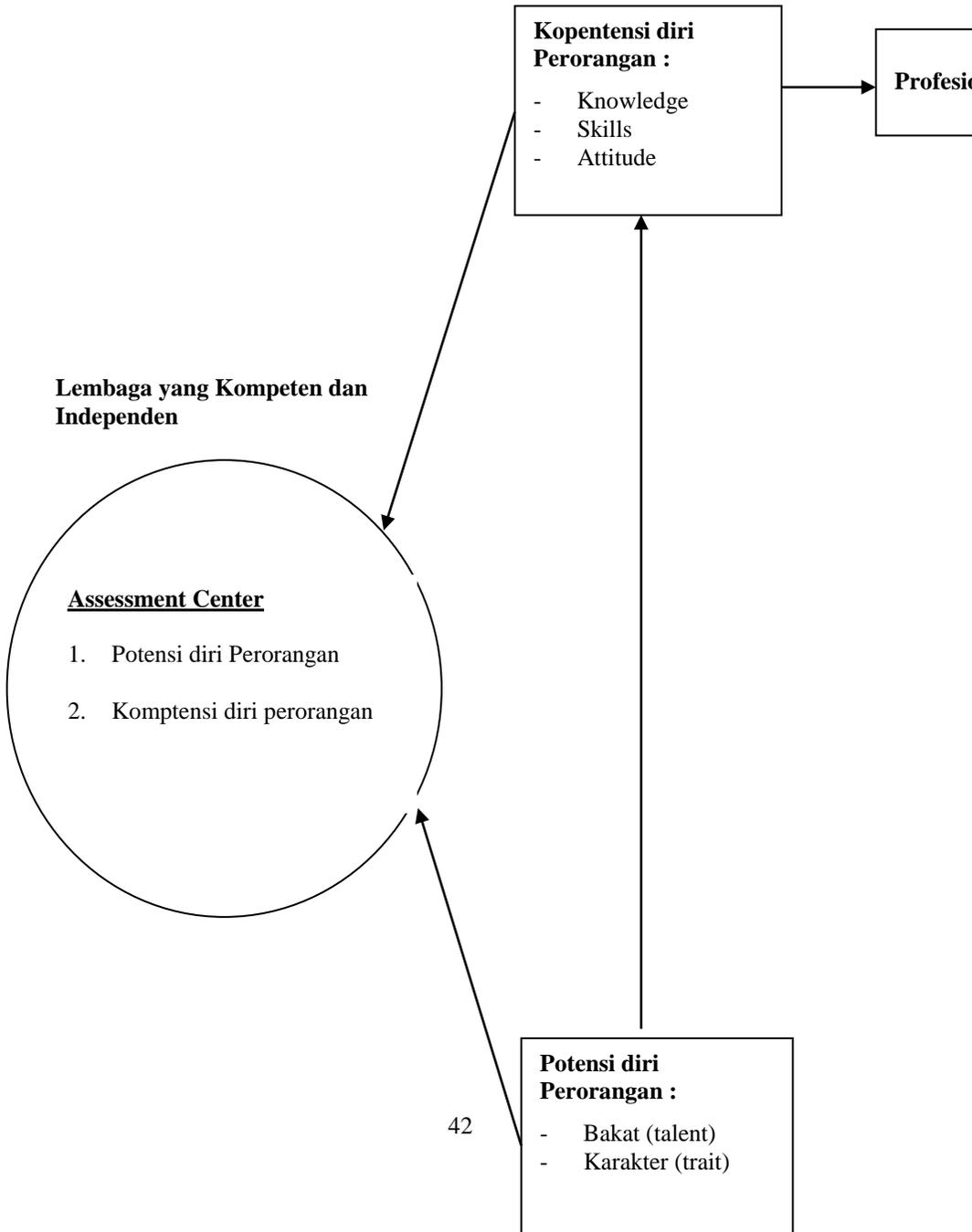
b. Bagi pemerintah :

1. dapat mengetahui peta potensi diri anak Indonesia
2. dapat merencanakan pendirian sekolah baik jumlah, jenis dan jenjang pendidikan.
3. dapat menyiapkan anggarannya
4. dapat menyiapkan sarana dan prasarana
5. dapat mengetahui dan merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.`

2) Kompetensi diri Perorangan

Data kompetensi diri perorangan dapat diakses oleh para pengguna (user) baik instansi pemerintah maupun swasta untuk kebutuhan rekrutmen, penempatan, promosi jabatan, rotasi, pengembangan. Dampaknya bermanfaat dalam penggunaan anggaran karena setiap instansi pemerintah untuk kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak perlu lagi menganggarkan karena data dan informasi kompetensi perorangan sudah tersedia pada Assessment Center atau Bank Data dan Informasi Kompetensi diri perorangan, manfaat yang paling penting dari bank data kompetensi diri perorang ini selain efisiensi waktu, biaya, sarana dan prasarana maka orang bekerja menjadi profesional karena orang-orang kompeten dan sekaligus dapat tercipta manusia-manusia indonesia yang tidak lagi menyalahgunakan jabatannya atau korupsi,

sehingga inilah salah satu cara untuk melaksanakan reformasi mental Indonesia.



BAB IV

KEBIJAKAN

A. Kurikulum

Istilah kurikulum pada mula pertama digunakan dalam bidang olahraga, kemudian dalam perkembangan selanjutnya juga digunakan dalam bidang pendidikan. Istilah kurikulum itu sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *Currere* yang berarti jarak tempuh lari. Dalam kegiatan berlari tentu ada jarak yang harus ditempuh dari start sampai finish.

Berbagai definisi kurikulum antara lain oleh J.F. Kem (1966) mendefinisikan kurikulum sebagai berikut :

“All the learning which is planned or guided by school” (Kurikulum pelajaran yang telah direncanakan atau ditentukan oleh sekolah baik yang dilaksanakan secara berkelompok, perorangan di dalam maupun di luar sekolah).

Saylor J. Gallen & William N. Alexander dalam bukunya " Curriculum planning" mengemukakan kurikulum sebagai berikut :

"Sum total of the schoiol efforts to influence learning wether is the class room, play ground or out of school".

(keseluruhan usaha sekolah untuk mempengaruhi belajar baik berlangsung di kelas, di halaman maupun di luar sekolah).

Sedangkan menurut Association for supervision curriculum development A departemen of the national eductionassosiation, dalam bukunya " Balance in the curriculum" tahun 1961, mengemukakan pengertian kurikulum sebagai berikut :

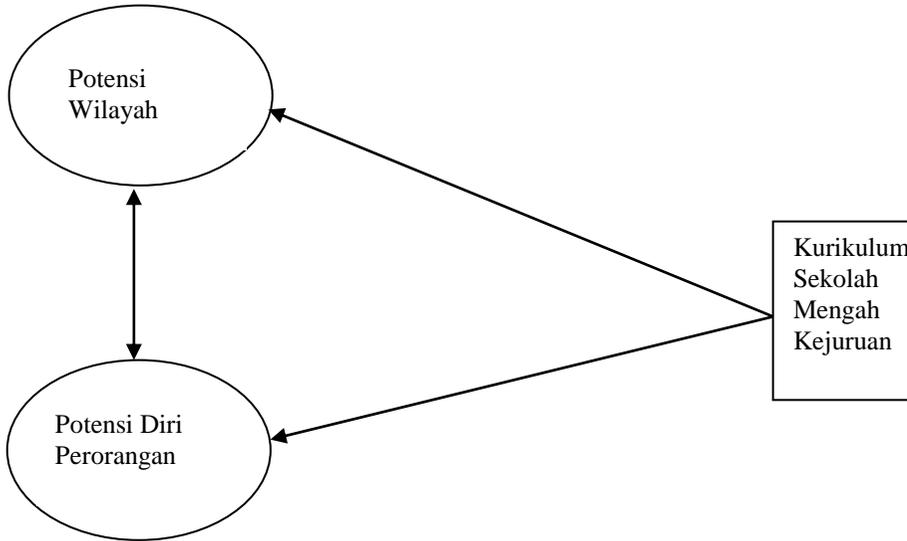
"All learning opportunities by the school as potencial contributions to the baalanced development of learners".

(semua kesempatan belajar yang diberikan oleh sekolah sebagaibantuan dunia pengembangan pelajar yang seimbang).

Kurikulum merupakan aktivitas atau kegiatan belajar yang direncanakan atau diprogramkan bagi peserta didik di bawah bimbingan sekolah, baik di dalam maupun di luar sekolah. Kurikulum sebagai bahan ajar sangat menentukan kualitas sumberdaya manusia yang dihasilkan, dengan demikian kurikulum berfungsi sebagai alat (tool) untuk mencapai tujuan pendidikan.

Demikian Subandijah (1992), mengatakan bahwa apabila kurikulum dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan, maka kedudukannya harus memiliki sifat *annticipatory*, bukan hanya sebagai *reportorial*. Artinya kurikulum harus dapat "merencanakan" kejadian yang akan datang, tidak hanya melaporkan keberhasilan peserta didik. Dengan kata lain kurikulum sebagai bahan ajar, adalah salah satu komponen penting yang benar-benar dapat menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) sumberdaya manusia.

Penyusunan kurikulum hendaknya merupakan perpaduan antara potensi wilayah dengan potensi diri perorangan.



Adapun unsur-unsur yang harus diperlukan dalam penyusunan kurikulum berbasis potensi diri dan potensi kewilayahan adalah sebagai berikut :

- 1) Semua syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yaitu : (1) Standar Kompetensi Lulusan, (2) Standar Isi, (3) Standar Proses, (4) Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan dan (8) Standar Penilaian Pendidikan.
- 2) Unsur Potensi diri menyangkut bakat (talent) dan karakter (trait).
 - a. Menurut Guilford Suryabrata (1995) bakat adalah kemampuan yang dimiliki dalam bidang perseptual, dimensi intelektual, dan dimensi psikomotor.

Adapun jenis-jenis bakat, ada bakat umum dan ada bakat khusus.

b. Karakter (trait)

Menurut Tadzkiroatun Musfiroh (2008) karakter adalah serangkaian sikap (Attitudes), perilaku (behavior), motivasi (motivations), dan ketrampilan (skills). Menurut Stephen Covey ada tiga teori utama yang mendasari karakter (trait) yaitu : (1) determinisme genetik, (2) determinisme psikis, (3) determinisme lingkungan

3) Dalam setiap mata kuliah, selain pengetahuan (knowledge) dan ketrampilan (skills) juga sikap perilaku (attitute) yang sesuai dengan mata kuliah. Jadi selain materi sikap perilaku yang didapat disekolah seperti budipekerti dan pengajaran agama Pendidikan Pancasila dan Pendidikan Kewarganegaraan bahwa disetiap mata kuliah juga diajarkan sikap perilaku yang

sesuai dengan mata kuliah tersebut, dan apabila setiap mata kuliah pada jurusan itu diajarkan maka lengkaplah pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skills), dan attutet, dan itu menjadi dasar etika propesi yang berdampak pada budaya kerja dan kalau itu yang terjadi maka orang tersebut akan paripurna sehingga menjadi orang yang profesional jujur, bertanggung jawab dan berintegritas yang tinggi agar nanti para lulusan punya karakter yang sesuai dengan pekerjaanya.

- 4) Melibatkan para ahli dibidangnya dan para stakeholder dari obyek pendirian sekolah kejuruan tersebut, dengan demikian kegalauan bapak Menteri RISTEK DAN DIKTI mengenai ketidak seimbangan bidang keahlian lulusan Perguruan Tinggi dengan kebutuhan industri dapat diatasi. Jadi kualitas lulusan sekolah menengah kejuruan dan perguruan tinggi menjadi **"link and**

math” dengan kebutuhan para pengguna (user).

BAB V
NILAI-NILAI BUDAYA
DAN POLA KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

A. Nilai-Nilai Budaya

Budaya kerja adalah bagian integral budaya organisasi. Budaya organisasi yang berlaku dalam setiap unit kerja birokrasi pendidikan atau institusi pendidikan, pada dasarnya adalah sebuah konsep budaya yang menunjukkan teraktualisasinya serangkaian aturan, ketentuan dan norma yang dianut oleh seluruh aparatur atau tenaga kependidikan pada birokrasi dan institusi; dan kemudian menjadi identitas birokrasi dan institusi tersebut. Proses pembentukan budaya organisasi dalam suatu unit kerja birokrasi dan atau institusi pendidikan jelas tidak lepas dari pengaruh lingkungan dimana unit kerja birokrasi dan institusi pendidikan itu berada. Dengan demikian budaya organisasi menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kebudayaan masyarakat pada umumnya.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan yang mengikat seluruh anggota organisasi. Mengapa demikian, karena budaya organisasi, menurut McShane dan Von Glinow (2010:460), "*The basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities*". Hal penting yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow adalah bahwa budaya organisasi merupakan suatu tatanan nilai bersama dan asumsi yang mengatur cara karyawan berpikir dan bertindak mengatasi masalah dan peluang. Hampir senada dengan pendapat ini, George and Jones (2005:331) mengatakan: "*Organizational culture The set of shared values, beliefs, and norms that influences the way employees think, feel, and behave toward each other and toward people outside the organization*".

Shane and Glinow (2010:416) mengatakan "*organizational culture is the values and assumptions shared within an organization*".

Pendapat ini menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah himpunan nilai yang dianut, keyakinan, dan norma-norma yang mempengaruhi karyawan dalam cara berpikir, merasa, dan bersikap terhadap satu sama lain dan terhadap orang-orang di luar organisasi. Lebih jauh George and Jones (2005:453) menjelaskan:

Organizational culture is the set of shared values, beliefs, and norms that influence the way employees think, feel, and behave toward each other and toward people outside the organization. In Schein's view, culture is "a pattern of shared basic assumptions a group learns as it solves its problems of external adaptation and internal integration, that is considered valid, is taught to new members as the correct way you perceive, think and feel in relation to those problems. Just as an organization's structure can increase employee cooperation and motivation, so the values and assumptions in an organization's culture also can promote work attitudes and behaviors that increase organizational effectiveness. This is because the organization's culture controls the way employees perceive and respond to their environment, what they do with information, and how they make decisions.

Hal penting dari penjelasan yang dikemukakan oleh George and Jones di atas adalah bahwa nilai-nilai dan asumsi dalam budaya organisasi dapat mempromosikan sikap kerja dan perilaku yang meningkatkan efektivitas organisasi. Artinya, nilai-nilai yang dimaksud merupakan ketentuan, aturan, atau norma kerja yang memandu sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja serta dalam mengambil keputusan.

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai dan semangat yang mendasari pengelolaan seluruh sumber daya organisasi. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dianut oleh setiap organisasi. Nilai-nilai dan semangat ini merupakan kekuatan yang "*untangible*". Dalam hal ini Basuki (2007:29) mengatakan :

Budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Kuatnya suatu budaya organisasi dengan sosialisasi diantara para anggota organisasi yang baik,

akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku.

Sebagai suatu sistem nilai yang bersifat mengikat seluruh anggota organisasi, budaya organisasi terbentuk dari proses panjang kehadiran organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas yang terkait dengan kepentingan seluruh anggota organisasi serta kepentingan lingkungan eksternal yang terkait dengan eksistensi organisasi.

Karena itu, peningkatan nilai-nilai budaya kerja birokrasi pendidikan dan budaya kerja institusi pendidikan adalah pengembangan nilai-nilai budaya organisasi publik untuk memperkuat sistem nilai birokrasi atau institusi pendidikan agar lebih sesuai dengan perkembangan masyarakat, perubahan sosial dan dinamika global yang terkait dengan pelaksanaan fungsi pendidikan. Peningkatan nilai-nilai budaya kerja birokrasi dan budaya kerja institusi pendidikan yang dimaksud untuk mewujudkan tujuh karakteristik utama budaya organisasi

sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2005:485), yaitu: *innovation and risk taking; attention to detail; outcome orientation; people orientation; team orientation; aggressiveness; dan stability.*

Innovation and risk taking diartikan sebagai cerminan sikap dan perilaku kerja aparatur pendidikan yang memandang penting inovasi dan keberanian mengambil risiko logis untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan meningkatkan efektivitas pelayanan pendidikan. *Attention to detail* diartikan sebagai cerminan sikap dan perilaku kerja aparatur pendidikan yang memandang penting perhatian terhadap detail kualitas pelayanan pendidikan dan detail efektivitas pelayanan pendidikan. *Outcome orientation* diartikan sebagai cerminan sikap dan perilaku kerja aparatur pendidikan yang sepenuhnya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dan harapan peserta didik. *People orientation* diartikan sebagai sebagai cerminan sikap dan

perilaku kerja aparatur pendidikan yang sepenuhnya berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. *Team orientation* diartikan sebagai sebagai cerminan sikap dan perilaku kerja aparatur pendidikan yang berorientasi pada kepentingan kerjasama dengan meniadakan ego sektoral. *Aggressiveness* diartikan sebagai sebagai cerminan sikap dan perilaku kerja aparatur pendidikan yang memandang penting peningkatan peran aktif aparatur untuk memajukan pendidikan. *Stability* diartikan sebagai sebagai cerminan sikap dan perilaku kerja aparatur pendidikan yang konsisten dan konsekuen dalam melaksanakan norma dan etika pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

B. Pola Kepemimpinan Pendidikan

Pengembangan pola kepemimpinan pendidikan adalah pengembangan pola kepemimpinan di seluruh unit kerja birokrasi pendidikan dan di

seluruh institusi pendidikan. Pola kepemimpinan yang selaras dengan pengembangan budaya kerja birokrasi pendidikan dan institusi pendidikan adalah gaya kepemimpinan visioner. Nanus (1992: 12) mengemukakan empat peran penting pemimpin untuk mengembangkan kepemimpinan visioner yang efektif. Keempat peran tersebut adalah pemimpin sebagai juru bicara (*Spokesperson*), pemimpin sebagai penata arahan (*Direction Setter*), pemimpin sebagai pelatih (*Coach*) dan pemimpin sebagai agen perubahan (*Change Agent*).

Guna menjadikan penata arahan (*direction setter*) yang baik, Nanus (1992: 12) mengatakan “...*you must be able to set a course toward a destination that others will recognize as representing real progress for the organization. Progress may mean a clear step ahead in effectiveness or efficiency. Alternatively*”. Dengan pandangan ini Nanus menyatakan bahwa seorang pemimpin yang efektif harus mampu menetapkan

program yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Nanus (1992:12) menambahkan "*Alternatively, it may mean adding the ability to serve a new set of customers or gaining recognition as the leader in a new technology or product area*". Artinya, seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki kemampuan melayani. Dengan demikian kepemimpinan visioner adalah juga kepemimpinan yang melayani.

Menurut Nanus (1992:14), "*The leader is responsible for catalyzing changes in the internal environment- for example, in personnel, resources, and facilities-to make the vision achievable in the future*". Nanus menambahkan :

To be a good change agent, you must be able to anticipate developments in the outside world, assess their implications for your organization, create the sense of urgency and priority for changes that your vision requires in light of these developments, promote experimentation, and empower people to make the necessary changes. You must also be able to build flexibility into your

organization and operations and encourage prudent risk taking.

Nanus mengemukakan bahwa untuk menjadi agen perubahan yang baik, seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi implikasi perkembangan lingkungan eksternal organisasi. Seorang pemimpin perlu menentukan urgensi dan prioritas untuk perubahan yang membutuhkan visi serta mempromosikannya. Selain itu, seorang pemimpin pun harus mampu memberdayakan orang untuk melakukan perubahan tersebut, serta mampu pula membangun fleksibilitas organisasi dan mendorong pengambilan risiko yang bijaksana.

Menurut Nanus (1992:14), "*The leader-as a skilled speaker - is the chief advocate and negotiator for the organization and its vision with outside constituencies*". Dengan demikian pemimpin harus mengaktualisasikan perannya sebagai penyokong dan sekaligus menjadi negosiator dalam mensosialisasikan visi kepemimpinannya kepada konstituen. Dalam

konteks ini, Menurut Nanus (1992:14) mengatakan

:

To be an effective spokesperson, you must be the major negotiator with other organizations and the builder of networks of external relationships to provide useful ideas, resource support, or information for your organization. You and your vision - must become both the medium and the message that expresses what is worthwhile, attractive, and exciting about the future of your organization.

Menurut Nanus, guna menjadi juru bicara yang efektif, seorang pemimpin harus menjadi negosiator utama yang berbicara dengan organisasi lain dan membangun jaringan hubungan eksternal. Negosiasi tersebut diperlukan untuk mengembangkan ide-ide yang berguna, menggalang dukungan sumber daya, atau menyampaikan berbagai informasi tentang masa depan organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan fungsi komunikasi yang efektif menjadi penting dalam mengembangkan kepemimpinan visioner.

Nanus (1992: 14) mengatakan : *"The leader is a team builder who empowers individuals in the organization and passionately "lives the vision," thereby serving as a mentor and example for those whose efforts are necessary to make the vision become reality"*. Dengan demikian peran pemimpin sebagai pembangun tim harus mampu pula memberdayakan individu-individu dalam organisasi, dan mengaktualisasikan visi dengan melayani. Untuk menjadi pelatih atau pemandu (*coach*) yang baik, Nanus (1992: 15) mengatakan :

You must let people know what the you stand, what the vision means to you, and what you will do to make it happen. You must also be committed to the success of everyone in your organization, respecting them, building trust, helping them learn and grow, and teaching them how to constantly improve their ability to achieve the vision.

Merujuk kepada pandangan Nanus itu, seorang pemimpin harus pandai memberitahu atau mensosialisasikan visi kepemimpinannya, dan menunjukkan pula apa yang harus dilakukannya

untuk mewujudkan visi kepemimpinannya. Untuk itu, seorang pemimpin harus memiliki komitmen, dan pandai membangun kepercayaan.

Berdasarkan uraian keempat peran penting pemimpin dikemukakan oleh Nanus diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa kepemimpinan visioner mencakup empat dimensi peran strategis pemimpin yaitu *the leader as direction setter, the leader as change agent, the leader as spokesperson, dan the leader as the coach*. Dalam perspektif ini, Nanus (1992: 15) menjelaskan “*These four roles - direction setter, change agent, spokesperson, and coach - together define the job of the visionary leader. They are all equally important, and no one can be a successful leader without excelling at all of them*”.

Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki tiga kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Nanus (1992:136-141), yaitu:

1. *Communication*, Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal

ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan "*guidance, encouragement, and motivation.*"

2. *Networking*, Seorang pemimpin visioner harus menginvestasikan banyak waktu dalam membangun jaringan dengan orang di dalam dan di luar organisasi untuk membina kepercayaan (*trust*) dan konsensus terhadap visi.
3. *Personifying the Vision*, Seorang pemimpin visioner harus mampu mempersonifikasi visinya dalam arti segala tindakan dan perilakunya harus konsisten dengan visi.

Menurut penulis, kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/mensosialisasikan/mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus :

Pertama, memahami Konsep Visi. Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman.

Kedua, memahami Karakteristik dan Unsur Visi. Suatu visi memiliki karakteristik sebagai berikut: (a) memperjelas arah dan tujuan, mudah dimengerti dandiartikulasikan, (b) mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan *standar of excellence*, (c) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, (d) menciptakan makna bagi anggota organisasi, (f) merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi, (g) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, (h) kontekstual dalam arti memperhatikan secara seksama hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasi yang bersangkutan.

Ketiga, memahami Tujuan Visi. Visi yang baik memiliki tujuan utama yaitu: (a) memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi, (b) memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar, (c) membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda-beda.

Keempat, dengan ketiga kompetensi kepemimpinan yang demikian itu, maka gaya kepemimpinan visioner layak dikembangkan menjadi gaya kepemimpinan birokrasi pendidikan institusi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ainsworth, Murray. Neville Smith. and Anne Millership. 2002. *Managing Performance, Managing People: Understanding and Improving Team Performance*. Frenchs Forest, N.S.W. : Pearson Educatio
- Basuki, Johanes, 2007, *Budaya Organisasi-konsep dan terapan*, Jakarta Yayasan Pembina Manajemen
- Djohan Djohermansyah.2014.*Merajut Otonomi Daerah Pada Era Reformasi (Kasus Indonesia)*, Jakarta: IKPTK
- Djojonegoro Wardiman.1998.*Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Jakarta: Jayakarta Agung Ofset
- Houston, W. Robert; Howsam, Robert B.,1972, *Competency-Based Teacher Education. Progress .Problem and Prospects*, Science Research Associates Inc., Sydney.
- Hutapea Erika, Sihite Manurung, Nurhayati.2006.*Teropong Pendidikan Kita Antologi Artikel 2005-2006*. Jakarta: Pusat Informasi dan Humas Departemen Pendidikan Nasional
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Illahi Takdir Muhammad.2012. *Revitalisasi Pendidikan Berbasis Moral*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Jalal Faisal, Supriadi Dedi. 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Jakarta: Adicipta
- Martin, 2002. *Competence System*. New Jersey : Prentice Hall Inc
- Mastuhu M.2007. *Sistem Pendidikan Nasional Visioner*. Jakarta: Lentera Hati
- McShane, Steven L, Von Glinow, Mary Ann, 2010. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, New York: Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Megawangi Ratna.2007.*Semua Berakar Pada Karakter, Isu-Isu Permasalahan Bangsa*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Mutrofin.2007.*Otokritik Pendidikan Gagasan – Gagasan Evaluatif*.Yogyakarta:Laksbang PRESSindo
- Nanus, Burt. 1992. "*Visionary Leadership*". San Fransisco : Jossey-Bass Publishers.
- Robbins, Stephen, P. 2005. *Organization Theory; Structure, Design, and Application*, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ.
- Shermon, Ganesh, 2004, *Competency Based HRM, A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres*, Bangalore: Tata McGraw-Hill.
- Soedijarto, 2008. *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta : Kompas

Soedijarto. 1998. *Pendidikan Sebagai Sarana Reformasi Mental Dalam Upaya Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka

Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Son, Inc, New York, USA

Tilaar. 2004. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : Rineka Cipta

Dokumen:

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatus Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.