

PROFESI PENDIDIKAN

Dr. Pudjosumedi, AS., M.Ed.

Trisni Handayani, M.Pd.

Ella Sulhah Saidah, M.Pd.

Dr. Istaryatiningsias, M.Si.

UHAMKA PRESS

PROFESI PENDIDIKAN

Dr. Pudjosumedi, AS., M.Ed.
Trisni Handayani, M.Pd.
Ella Sulhah Saidah, M.Pd.
Dr. Istaryatiningtias, M.Si.

UHAMKA PRESS

PROFESI PENDIDIKAN

Dr. Pudjosumedi, AS., M.Ed.

Trisni Handayani, M.Pd.

Ella Sulhah Saidah, M.Pd.

Dr. Istaryatiningtias, M.Si.

Editor

Dr. Pudjosumedi, AS., M.Ed.

Diterbitkan pertamakali oleh Uhamka Press
Cetakan Pertama Maret 2013
Uhamka Press

ISBN 978-602-8040-64-8

UHAMKA PRESS

Jl. Limau II, Kebayoran Baru
Jakarta 12130

e-mail: uhamka_press@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah buku Profesi Pendidikan dapat diselesaikan dalam waktu singkat. Buku ini diterbitkan dalam rangka untuk materi perkuliahan PGSD FKIP-Uhamka. Tujuannya tidak lain agar para mahasiswa dapat memahami tentang dunia pendidikan khususnya tentang profesi pendidikan. Dengan bekal ini diharapkan setelah selesai kuliah dapat memiliki perspektif pendidikan secara lebih luas dan komprehensif.

Buku ini terdiri dari empat belas bab. Bab pertama membahas pendahuluan. Tiga bab berikutnya (2, 3, dan 4) membahas konsep, persyaratan, etika dan organisasi tentang profesi. Bab lima dan bab enam (5 dan 6) membahas bagaimana perkembangan dan pertumbuhan pada dunia profesi keguruan. Pada tiga bab berikutnya (bab 7, 8, dan 9) membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan persoalan bagaimana menjadi guru profesional. Dalam tiga bab ini dibahas hal-hal yang berkaitan dengan syarat-syarat apa saja yang dibutuhkan bagi guru profesional. Kemudian diikuti dengan kompetensi guru, serta peran guru profesional sebagai komunikator dan fasilitator.

Sedangkan lima bab terakhir (bab 10, 11, 12, 13, dan 14) membahas hal-hal yang berkaitan dengan strategi peningkatan mutu pendidikan. Termasuk di dalam pembahasan ini meliputi tantangan dan peluang guru profesional, manajemen pendidikan, supervisi pendidikan yang ditutup kemudian oleh peran kepemimpinan dalam pendidikan.

Mudah-mudahan apa yang disajikan dalam buku ini memberikan manfaat yang sebesar-besarnya. Terutama sekali bagi mahasiswa yang ingin memahami seluk-beluk dunia profesi pendidikan.

Penulis

Dr. Pudjosumedi, AS., M.Ed.
Trisni Handayani, M.Pd.
Ella Sulhah Saidah, M.Pd.
Dr. Istaryatiningtias, M.Si.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Bab I. Pendahuluan	1
Bab 2. Konsep Profesi	5
Bab 3. Etika Profesi	19
Bab 4. Organisasi Profesi	41
Bab 5. Mengkaji Konsep Profesi Keguruan	55
Bab 6. Sasaran dan Pengembangan Sikap Profesional	67
Bab 7. Syarat Menjadi Guru Profesional	73
Bab 8. Kompetensi Guru	77
Bab 9. Guru Profesional sebagai Komunikator dan Fasilitator	103
Bab 10. Strategi Pembelajaran	115
Bab 11. Cara Memotivasi Siswa dalam Belajar	139
Bab 12. Tantangan Guru Profesional	151
Bab 13. Supervisi Pendidikan	163
Bab 14. Pengertian Kepemimpinan	176
Daftar Pustaka	188
Tentang Penulis	191

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan Umum Pendidikan

Pendidikan telah ada semenjak munculnya peradaban umat manusia. Secara terminologi, pendidikan merupakan proses perbaikan, penguatan dan penyempurnaan terhadap semua kemampuan dan potensi manusia. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

J.J. Rousseau mengatakan pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa kanak – kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa.

Persoalan dan pembahasan pendidikan akan terus berkembang sesuai perkembangan zaman, kemajuan pengetahuan dan teknologi serta norma dan budaya yang menyertainya.

Dengan demikian permasalahan umum pendidikan akan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, seperti : masalah moral, kepribadian, mutu guru, keadaan alam dan lingkungan pendidikan, kecerdasan, ketrampilan, kebijakan, politik, ekonomi, iptek, sarana dan sebagainya.

Isu dan permasalahan yang kini sering diabaikan antara lain

1. Mutu pendidikan
2. Jumlah dan mutu guru
3. Biaya pendidikan
4. Pendidikan karakter
5. Pengembangan kurikulum
6. Keadilan dan pemerataan pendidikan
7. Ujian Nasional

8. ICT dalam pendidikan
9. Guru profesional
10. Kurangnya sarana pendidikan dll

Dewasa ini pendidikan kita menghadapi banyak tantangan. Tantangan substansi yang lebih mengarah pada mutu pendidikan kita dan tantangan penyelenggaraan lebih terarah kepada mutu praktis pendidikan dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran masih terfokus pada kebijakan dan kepentingan guru bukan kepentingan anak. Orientasi pelajaran banyak ke masa lampau bukan masa depan, lebih memikirkan kelanjutan pendidikan anak bukan pada kemanfaatan pendidikan, mementingkan muatan pengetahuan anak daripada kompetensi yang dapat digunakan anak.

Sementara itu pendidikan kita juga menghadapi tantangan ke dalam dan keluar. Tantangan ke dalam dimaksudkan adanya perbedaan kepentingan pusat, daerah dan sekolah, kepentingan kurikulum dan kepentingan anak, harapan kurikulum dan implementasi di sekolah, kepentingan anak dan harapan orang tua, hasil pendidikan dan kebutuhan masyarakat.

Kecenderungan pendidikan kita menghasilkan bangsa yang memiliki ketergantungan bukan kemandirian. Sementara tantangan keluar adalah ketertinggalan dalam penyelenggaraan pendidikan Negara tetangga dan Negara lain. Di era globalisasi ini pendidikan kita diharapkan dapat membentuk bangsa yang siap menghadapi kompetisi kehidupan global. Masalah dari tantangan tersebut diatas perlu terus dicarikan dan diupayakan solusinya.

B. Peran Guru dalam pendidikan

Guru adalah tokoh utama perubahan di dunia pendidikan. Gedung sekolah yang megah dengan sarana yang lengkap serta kurikulum yang hebat, tanpa hadirnya sosok guru yang professional dan berkarakter akan sulit mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Untuk menghadapi tantangan kehidupan global di perlukan guru kompetensional dan professional, trampil dalam melaksanakan tugas dan berkarakter.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pekerjaan profesional memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta pendidikan profesi.

Seorang guru dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan segala kompetensi profesionalismenya kepada stakeholders pendidikan. Maka hanya ada dua pilihan bagi guru terus maju mengembangkan diri atau mundur menjadi guru.

Menurut Asep Sapaat untuk agar sukses menyiapkan generasi masa depan, seorang guru harus melakukan ;

1. Menjadi pembelajar sejati
2. Menjadi *sales* konten materi pelajaran
3. Menggunakan beragam gaya mengajar
4. Membangun relasi dengan orang tua siswa
5. Rajin mengikuti *in service training*
6. Melakukan penelitian tindakan kelas
7. Menginspirasi siswa dengan metafora

Yang terakhir ini sangat jarang dilakukan oleh guru dimana guru memaparkan cerita tentang kesuksesan, kehidupan yang akan dialami siswa dan kisah orang sukses.

Sebagai contoh waktu mengajar matematika guru berupaya menggali dan memaknai arti penting bersikap jujur, bersinergi dengan orang lain, bekerja keras dan berfikir sistematis. Dengan cara ini akan menambah motivasi anak dalam belajar.

Sungguhpun masih banyak guru yang merasa belum mendapat perhatian yang layak, gaji kecil, kurang *training*, fasilitas belajar kurang dan kekecewaan – kekecewaan lain, namun bagi guru yang memiliki semangat dan *effort* untuk mengaitkan atau yang akan meningkatkan profesionalisme pasti akan lebih baik.

Guru yang professional memiliki gagasan – gagasan baru untuk selalu mengembangkan kreatifitas, memiliki ide cemerlang yang selalu mengiringi daya cipta dalam berkarya, menghabiskan waktu untuk menyelesaikan tugas profesional dan administrasi, bertanggungjawab, ikhlas dan tidak pernah putus asa.

C. Upaya yang Telah Dilakukan Pemerintah

Menyadari betapa pentingnya peran guru, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru, upaya yang telah dilakukan pemerintah antara lain :

1. Kebanyakan sertifikasi guru melalui jalur portofolio, Pendidikan Profesi Guru dan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).
2. Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penempatan dan pemberhentian guru yang disesuaikan dengan kebutuhan, jumlah, kualifikasi, akademik, kompetensi guru.
3. Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian professional.
4. Peningkatan pemberian penghargaan dari jaminan perlindungan terhadap guru dalam melakukan tugas professional.
5. Pengakuan yang sama antara guru swasta dan pemerintah
6. Penguatan tanggungjawab dan kewajiban pemerintah daerah (Pemda) dalam memaksimalkan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru sebagai pendidik professional.
7. Pemenuhan hak dan kewajiban guru sebagai tenaga professional sesuai dengan prinsip profesionalitas
8. Penyelenggaraan pendidikan jarak jauh untuk guru – guru di pedesaan dan terluas agar dapat mencapai jenjang S1 seperti yang dipersyaratkan untuk guru professional
9. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pendidikan
10. Penyelenggaraan pelatihan, seminar dan lokakarya.

Namun demikian selain kebijaksanaan tersebut belum optimal, juga para guru sendiri diharapkan meningkatkan aktifitas dan kreatifitas mereka sendiri menuju guru profesional.

BAB II

KONSEP PROFESI

A. Pengertian Profesi

Sering kita mendengar istilah profesi atau profesional, misalnya saja seseorang mengatakan profesinya sebagai seorang dokter, yang lain mengatakan profesinya sebagai pengacara, atau ada pula yang mengatakan sebagai guru, bahkan ada yang mengatakan profesinya sebagai pedanga, penyanyi, tukang cukur, tukang koran dan sebagainya. Ini berarti bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebuah profesi.

Jika dicermati bermacam-macam yang disebutkan di atas, belum dapat dilihat dengan jelas apa yang merupakan criteria bagi suatu pekerjaan sehingga dapat dikatakan sebagai profesi. Dilihat dari kriterianya salah satunya adalah dari pendidikan formal yang ditempuh seseorang untuk mendapatkan suatu profesi, samapai kepada kemampuannya yang dituntut seseorang dalam melakukan tugasnya. Seorang dokter dan pengacara harus melalui pendidikan formal kejenjang yang tinggi dan waktu yang ditempuh dalam pendidikan itu cukup lama seperti menjalankan pelatihan berupa magang hingga akhirnya mereka dapat menyelesaikan studinya. Setelah dinyatakan lulus dari pendidikannya mereka selalu dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan tujuan meningkatkan kualitas layanan kepada pengguna jasa tenaga mereka.

Sedangkan mereka yang menjadi seorang pedagang atau penyanyi tidak diperlukan pendidikan tinggi untuk memperoleh pekerjaan tersebut, bahkan pendidikan khusus untuk menjadi pedagang dan penyanyi tersebut tidak diperlukan, meskipun latihan diperlukan. Oleh sebab itu agar tidak menimbulkan kerancuan harus diperjelas pengertian dari profesi itu.

Kebanyakan kita mengatakan bahwa mengajar adalah suatu profesi. Seorang mengatakan bahwa profesinya sebagai seorang guru.

Apakah sebenarnya profesi itu? Profesi secara etimologis adalah perkenan yang dalam bahasa Inggris adalah *profession* sama artinya dengan *ocation, occupation, job*. Kata tersebut bisa diterjemahkan memiliki arti profesi, pekerjaan, jabatan. Profesi adalah kata serapan dari sebuah kata dalam bahasa Inggris “*Profess*”, yang dalam bahasa Yunani adalah “*Ataiaiaia*”, yang bermakna: “Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan tugas khusus secara tetap/permanen”. Dalam ensiklopedia Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

Dalam kamus *Bahasa Indonesia*, profesi diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, keahlian tertentu. Profesi bukan sekedar pekerjaan, tetapi vokasi khusus yang memiliki *expertise, responsibility, dan corporateness*. *Expertise* adalah keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan dalam waktu yang lama. *Responsibility* adalah tanggung jawab. Seseorang dikatakan bertanggung jawab bila ia berani melakukan sesuatu dan menerima segala konsekuensi apa yang dikerjakan. *Corporateness* adalah sebagai rasa kesejawatan.

Pekerjaan tidak sama dengan profesi. Istilah yang mudah dimengerti oleh masyarakat awam adalah: sebuah profesi sudah pasti menjadi sebuah pekerjaan, namun sebuah pekerjaan belum tentu menjadi sebuah profesi. Profesi memiliki mekanisme serta aturan yang harus dipenuhi sebagai suatu ketentuan, sedangkan kebalikannya, pekerjaan tidak memiliki aturan yang rumit seperti itu. Hal inilah yang harus diluruskan di masyarakat, karena hampir semua orang menganggap bahwa pekerjaan dan profesi adalah sama.

Berikut ini adalah beberapa pengertian profesi menurut beberapa ahli:

1. Schein, E.H (1962) Profesi adalah suatu kumpulan atau set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya yang khusus di masyarakat
2. Webstar, 1989 mengatakan profesi adalah sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang insentif.

3. Hughes, E.C (1963) Profesi menyatakan bahwa ia mengetahui lebih baik dari kliennya tentang apa yang dicerita atau terjadi pada kliennya
4. Daniel Bell (1973) Profesi adalah aktivitas intelektual yang dipelajari termasuk pelatihan yang diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal dan memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh sekelompok/badan yang bertanggung jawab pada keilmuan tersebut dalam melayani masyarakat, menggunakan etika layanan profesi dengan mengimplikasikan kompetensi mencetuskan ide, kewenangan ketrampilan teknis dan moral serta bahwa perawat mengasumsikan adanya tingkatan dalam masyarakat
5. Paul F. Comenisch (1983) Profesi adalah “komunitas moral” yang memiliki cita-cita dan nilai bersama
6. Ornstein dan Levine (1994) mengatakan bahwa profesi adalah:
 - a. Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan)
 - b. Memerlukan bidang ilmu tertentu dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak semua orang dapat melakukannya)
 - c. Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori ke praktik
 - d. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang.
 - e. Terkendali berdasarkan lisensi buku dan atau mempunyai persyaratan masuk.
 - f. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu.
 - g. Menerima tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan.
 - h. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien, dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan.
 - i. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya, relatif bebas dari supervisi dalam jabatan.
 - j. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi itu sendiri.
 - k. Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok “elit” untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya.

1. Memepunyia kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungna dengan layanan yang diberikan.
2. m. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan diri setiap anggotanya.
3. n. Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi.
4. 7. Menurut Djama'an Satori, dkk (2007) profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari pada anggotanya.
5. 8. Pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. (Kunandar, 2007)
6. 9. Menurut Yamin, M (2005) profesi adalah yang merupakan model bagi konsepsi pekerjaan yang diinginkan dan dicita-citakan.
7. 10. *Good's Dictionary of Education* mendefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik yang khusus.
8. 11. Jarves dalam Yamin M (2005) mengartikan bahwa profesi adalah seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai seorang yang ahli.
9. 12. Volmer melihat dari sudut pandang sosiologi, bahwa profesi menunjukkan kepada kelompok pekerjaan dari jenis yang ideal, yang sebenarnya tidak ada dalam kenyataan tapi menyediakan suatu model status pekerjaan yang bisa diperoleh bila pekerjaan itu telah mencapai profesionalisasi dengan penuh. Seseorang yang nenekuni satu pekerjaan berdasarkan keahliannya, kemampuannya, teknik/ prosedur kerja tertentu disebut pula profesi.
10. 13. Sikun Pribadai menjelaskan bahawa profesi itu pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan.
11. 14. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Pasal 7, menyebutkan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, dan akhlak mulia, (c)

memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Suatu profesi umumnya juga ditandai oleh adanya pertumbuhan dalam jabatan. Hakikat suatu profesi ialah bahwa seseorang itu lebih mengutamakan tugasnya sebagai suatu layanan sosial. Suatu profesi dilandasi dengan memiliki sejumlah pengetahuan yang sistematis. Suatu profesi memiliki otonomi yang tinggi, artinya orang itu akan memiliki kebebasan yang besar dalam melakukan tugasnya karena merasa punya tanggung jawab moral yang tinggi. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan, Profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif, mempunyai tujuan untuk melayani orang lain yang membutuhkannya.

B. Hakikat dan Ciri Profesi

Hakikat itu adalah mengungkap hal yang paling terdalam tentang satu objek (benda, bentuk, kondisi, peristiwa, dll), atau mengemukakan hal mendasar dari sesuatu. Jika hakikat itu lepas dari suatu objek maka hilanglah esensi dari objek tersebut. Pada hakikatnya profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas tinggi dalam melayani atau mengabdi kepada kepentingan umum untuk mencapai kesejahteraan manusia. Hal ini berarti bahwa seseorang pekerja profesional selalu akan mengadakan pelayanan atau pengabdian yang dilandasi kemampuan profesional serta falsafah yang mantap.

Menurut Sanusi *et.al* (1991) menjelaskan ada lima konsep mengenai hal tersebut:

1. *Profesi*. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian para anggotanya. Artinya, ia tidak bias dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan pra-jabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training*). Diluar pengertian ini, ada beberapa ciri profesi khususnya yang berkaitan dengan profesi kependidikan.
2. *Profesional*. Profesional menunjuk pada dua hal. Pertama orang yang menyandang suatu profesi, misalnya “Dia seorang profesional”. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesi. Pengertian kedua ini, professional dikontraskan dengan “ non-profesional” atau “amatir”.
3. *Profesionalisme*. Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi.
4. *Profesionalitas*. Profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.
5. *Profesionalisasi*. Profesionalisasi menunjukkan pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan professional (professional development) baik dilakukan melalui pendidikan/latihan “pra-jabatan” maupun “dalam-jabatan”. Oleh karena itu, profesionalisasi merupakan proses yang life-long dan never-ending, secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

Dengan demikian, pekerja profesional akan menampakan adanya keterampilan teknis yang didukung oleh pengetahuan dan sikap kepribadian tertentu yang dilandasi oleh norma-norma yang mengatur perilaku anggota-anggota profesi. Berikut ada beberapa pendapat tentang ciri-ciri profesi antara lain sebagai berikut:

1. Greenwood (dalam Vollmer, 1956) menyatakan bahwa profesi dibedakan dari nonprofesi karena memiliki unsur yang esensial sebagai berikut:
 - a. suatu dasar teori sistematis
 - b. kewenangan (*authority*) yang diakui oleh klien
 - c. sanksi dan pengakuan atas kewenangan ini
 - d. kode etik yang mengatur hubungan-hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat
 - e. kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai, norma-norma dan lambang-lambang,
2. Jervis (1986) menurutnya ciri-ciri profesi itu banyak sekali, adapun ciri-ciri profesi yang penting sebagai berikut:
 - a. Definisi fungsi jabatan atau pekerjaan
 - b. Penguasaan pengetahuan teoritis
 - c. Kemampuan memecahkan masalah
 - d. Penggunaan pengetahuan praktis
 - e. Dorongan mandiri (*self enhancement*)
 - f. Latihan formal
 - g. Adanya pengesahan (*credentialing*)
 - h. Terciptanya suatu sub-kultur
 - i. Adanya kekuatan umum
 - j. Penerimaan umum
 - k. Kegiatan berdasar etika
 - l. Hukuman dalam hubungan dengan jabatan lain
 - m. Hubungan dengan pengguna jasa
3. Sanusi *et al* (1991), mengutarakan ciri-ciri utama suatu profesi itu sebagai berikut.
 - a. Jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang penting (*crusial*)
 - b. Menuntut keterampilan/keahlian tertentu
 - c. Didasarkan pada disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekedar pendapat khalayak umum

- d. Memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama
 - e. Proses pendidikannya merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri
 - f. Memiliki ikatan profesi yang memberikan pengawasan kepada anggotanya supaya dalam melayani masyarakat selalu berpegang pada kode etik profesinya
 - g. Tiap anggotanya memiliki kebebasan dalam memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya
 - h. Anggotanya memiliki kebebasan bersifat otonom dan terbebas dari campur tangan orang luar
 - i. Mempunyai wibawa yang tinggi dan imbalan yang tinggi dalam masyarakat
 - j. Jabatan ini memiliki prestise yang tinggi dalam masyarakat dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula
4. Komisi Kebijakan Pendidikan NEA Amerika Serikat (dalam Kartikawati, E 2003) mengatakan ada enam criteria bagi profesi dibidang pendidikan sebagai berikut:
- a. Didasarkan atas sejumlah pengetahuan yang dikhususkan
 - b. Selalu meningkatkan kemampuan para anggotanya
 - c. Melayani kebutuhan para anggotanya (akan kesejahteraan dan pertumbuhan profesiobal)
 - d. Memiliki norma-norma etis
 - e. Dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah dibidangnya (mengenai perubahan-perubahan kurikulum, struktur organisasi pendidikan, persiapan professional dan sebagainya)
 - f. Memiliki solidaritas kelompok profesi
5. Omstein dan Levine, dalam Djam'an Satori dkk (2007) berpendapat tentang ciri-ciri profesi antara lain sebagai berikut:
- a. Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan)
 - b. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya)
 - c. Menggunakan hasil penelitian dan aplikasi dari teori kepraktek (teori yang baru dikembangkan dari hasil penelitian)

- d. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang
- e. Terkendali berdasarkan lisensi baku dan atau mempunyai persyaratan masuk (untuk menduduki jabatan tersebut memerlukan izin tertentu atau ada persyaratan lain yang ditentukan untuk dapat mendudukinya)
- f. Otonomi dalam membuat keputusan tentang ruang lingkup kerja tertentu (tidak diatur orang luar)
- g. Menerima tanggungjawab terhadap keputusan yang diambil dan unjuk kerja yang ditampilkan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan (langsung bertanggung jawab terhadap apa yang diputuskannya, tidak dipindahkan ke atasan atau instansi yang lebih tinggi) mempunyai sekumpulan ujuk kerja yang baku.
- h. Mempunyai komitmen terhadap jabatan dan klien, dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan
- i. Menggunakan administrator untuk memudahkan profesinya, relatif bebas dari supervisi dalam jabatan (misalnya dokter memakai tenaga administrasi untuk mendata klien, sementara tidak ada supervisi dari luar terhadap pekerjaan dokter sendiri)
- j. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri.
- k. Mempunyai asosiasi profesi dan atau kelompok elite untuk mengetahui dan mengakui keberhasilan anggotanya (keberhasilan tugas dokter dievaluasi dan dihargai oleh organisasi Ikatan Dokter Indonesia (IDI), bukan oleh Departemen Kesehatan).
- l. Mempunyai kode etik untuk menjelaskan hal-hal yang meragukan atau menyangsikan yang berhubungan dengan layanan yang diberikan.
- m. Mempunyai kadar kepercayaan yang tinggi dari publik dan kepercayaan dari setiap anggotanya (anggota masyarakat selalu meyakini dokter lebih mengetahui tentang penyakit pasien yang dilayani)
- n. Mempunyai status sosial dan ekonomi yang tinggi (bila dibandingkan dengan jabatan lainnya)

6. Moor dalam Yamin M, (2005) mengidentifikasi profesi menurut ciri-ciri berikut:
 - a. Seseorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya.
 - b. Ia terikat oleh panggilan hidup, dan dalam hal ini memerlukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku.
 - c. Ia anggota organisasi profesional yang formal.
 - d. Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus.
 - e. Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian
 - f. Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.
7. Dalam Ensiklopedia bebas, wikipedia.org, Profesi mempunyai karakteristik sendiri yang membedakannya dari pekerjaan lainnya. Daftar karakteristik ini tidak memuat semua karakteristik yang pernah diterapkan pada profesi, juga tidak semua ciri ini berlaku dalam setiap profesi:
 - a. Keterampilan yang berdasar pada pengetahuan teoritis: Profesional diasumsikan mempunyai pengetahuan teoretis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasar pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.
 - b. Asosiasi profesional: Profesi biasanya memiliki badan yang diorganisasi oleh para anggotanya, yang dimaksudkan untuk meningkatkan status para anggotanya. Organisasi profesi tersebut biasanya memiliki persyaratan khusus untuk menjadi anggotanya.
 - c. Pendidikan yang ekstensif: Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.
 - d. Ujian kompetensi: Sebelum memasuki organisasi profesional, biasanya ada persyaratan untuk lulus dari suatu tes yang menguji terutama pengetahuan teoretis.
 - e. Pelatihan institutional: Selain ujian, juga biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan istitusional dimana

- calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi. Peningkatan keterampilan melalui pengembangan profesional juga dipersyaratkan.
- f. Licensi: Profesi menetapkan syarat pendaftaran dan proses sertifikasi sehingga hanya mereka yang memiliki lisensi bisa dianggap bisa dipercaya.
 - g. Otonomi kerja: Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.
 - h. Kode etik: Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan.
 - i. Mengatur diri: Organisasi profesi harus bisa mengatur organisasinya sendiri tanpa campur tangan pemerintah. Profesional diatur oleh mereka yang lebih senior, praktisi yang dihormati, atau mereka yang berkualifikasi paling tinggi.
 - j. Layanan publik dan altruisme: Diperolehnya penghasilan dari kerja profesi dapat dipertahankan selama berkaitan dengan kebutuhan publik, seperti layanan dokter berkontribusi terhadap kesehatan masyarakat.
 - k. Status dan imbalan yang tinggi: Profesi yang paling sukses akan meraih status yang tinggi, prestise, dan imbalan yang layak bagi para anggotanya. Hal tersebut bisa Dianggap sebagai pengakuan terhadap layanan yang mereka berikan bagi masyarakat.

Jika dicermati berdasarkan definisi, ciri-ciri profesi maka jabatan seorang pedagang, penyanyi, penari, serta tukang koran yang disebut bagian pertama jelas bukan merupakan profesi. Namun yang akan kita bicarakan selanjutnya adalah jabatan guru atau profesi seorang guru. Berdasarkan berbagai pendapat mengenai ciri-ciri profesi maka dapat disimpulkan:

- 1. Memiliki standar kerja (aturan) yang baku dan jelas tentang hal yang dikerjakannya
- 2. Anggota profesiya memperoleh pendidikan tinggi sebagai landasan pengetahuan (teori dan praktik) yang bertanggung jawab

3. Memiliki lembaga pendidikan khusus yang mencetak tenaga profesi yang dibutuhkan misalnya Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK)
4. Memiliki organisasi profesi yang memperjuangkan hak-hak anggotanya, serta bertanggung jawab untuk meningkatkan profesi yang bersangkutan
5. Adanya pengakuan yang layak dari masyarakat
6. Adanya sistem imbalan yang memadai sehingga anggota profesi dapat hidup dari profesi
7. Memiliki kode etik yang mengatur setiap anggota profesi
8. Adanya undang-undang yang mengatur hukum dan sanksi yang jelas.

C. Syarat-syarat Profesi

Profesi merupakan kelompok lapangan kerja yang khusus melaksanakan kegiatan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi guna memenuhi kebutuhan yang rumit dari Manusia, di dalamnya pemakaian dengan cara yang benar akan ketrampilan dan keahlian tinggi, hanya dapat dicapai dengan dimilikinya penguasaan pengetahuan dengan ruang lingkup yang luas, mencakup sifat manusia, kecenderungan sejarah dan lingkungan hidupnya; serta adanya disiplin etika yang dikembangkan dan diterapkan oleh kelompok anggota yang menyandang profesi tersebut. Adapun syarat-syarat profesi antara lain:

Robert W. Richey (Arikunto, 1990) mengungkapkan beberapa ciri-ciri dan juga syarat-syarat profesi sebagai berikut:

1. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
2. Seorang pekerja profesional, secara aktif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
3. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
4. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
5. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
6. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin dalam profesi serta kesejahteraan anggotanya.

7. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi, dan kemandirian.
8. Memandang profesi suatu karier hidup (alive career) dan menjadi seorang anggota yang permanen.

Sebuah profesi mensyaratkan pelatihan ekstensif sebelum memasuki sebuah profesi. Pelatihan ini dimulai sesudah seseorang memperoleh gelar sarjana. Sebagai contoh mereka yang telah lulus sarjana baru mengikuti pendidikan profesi seperti dokter, dokter gigi, psikologi, apoteker, farmasi, arsitektur untuk Indonesia. Di berbagai negara, pengacara diwajibkan menempuh ujian profesi sebelum memasuki profesi.

Pelatihan tersebut meliputi komponen intelektual yang signifikan. Pelatihan tukang batu, tukang cukur, pengrajin meliputi ketrampilan fisik. Pelatihan akuntan, engineer, dokter meliputi komponen intelektual dan ketrampilan. Walaupun pada pelatihan dokter atau dokter gigi mencakup ketrampilan fisik tetapi saja komponen intelektual yang dominan. Komponen intelektual merupakan karakteristik profesional yang bertugas utama memberikan nasehat dan bantuan menyangkut bidang keahliannya yang rata-rata tidak diketahui atau dipahami orang awam. Jadi memberikan konsultasi bukannya memberikan barang merupakan ciri profesi.

Tenaga yang terlatih mampu memberikan jasa yang penting kepada masyarakat. Dengan kata lain profesi berorientasi memberikan jasa untuk kepentingan umum daripada kepentingan sendiri. Dokter, pengacara, guru, pustakawan, engineer, arsitek memberikan jasa yang penting agar masyarakat dapat berfungsi; hal tersebut tidak dapat dilakukan oleh seorang pakar permainan catur, misalnya. Bertambahnya jumlah profesi dan profesional pada abad 20 terjadi karena ciri tersebut. Untuk dapat berfungsi maka masyarakat modern yang secara teknologis kompleks memerlukan aplikasi yang lebih besar akan pengetahuan khusus daripada masyarakat sederhana yang hidup pada abad-abad lampau. Produksi dan distribusi energi memerlukan aktivitas oleh banyak engineers. Berjalannya pasar uang dan modal memerlukan tenaga akuntan, analis sekuritas, pengacara, konsultan bisnis dan keuangan. Singkatnya profesi memberikan jasa penting yang memerlukan pelatihan intelektual yang ekstensif.

Berdasarkan pengertian dan ciri-ciri profesi yang telah disebutkan di atas, maka dapat ditarik beberapa hal yang menjadi syarat-syarat Profesi seperti:

1. Melibatkan kegiatan intelektual
2. Standar unjuk kerja.
3. Lembaga pendidikan khusus untuk menghasilkan pelaku profesi tersebut dengan standar kualitas.
4. Akademik yang bertanggung jawab dan menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai.
5. Organisasi profesi.
6. Etika dan kode etik profesi.
7. Sistem imbalan dan karier hidup yang menjanjikan dan permanen
8. Pengakuan masyarakat.
9. Menuntut adanya keterampilan yang didasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam dan khusus
10. Menemukan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya bukan sekedar latihan
11. Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan.
12. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan.
13. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan
14. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
15. Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti guru dengan muridnya.
16. Diakui oleh masyarakat, karena memang jasanya perlu dimasyarakatkan.

Suatu profesi memerlukan kompetensi khusus yaitu kemampuan dasar berupa ketrampilan menjalankan rutinitas sesuai dengan petunjuk, aturan, dan prosedur teknis. Hubungan yang sederhana dan akal sehat saja belum cukup untuk melaksanakan pekerjaan suatu profesi yang baik. Jika memcermati dan membaca dengan seksama berdasarkan kesimpulan diatas syarat profesi maka, kita dapat membedakan dan dapat menyebutkan pekerjaan apa saja yang dapat termasuk ke dalam sebuah profesi. Sehingga tidak semua pekerjaan dapat dikatakan sebagai sebuah profesi.

BAB III

ETIKA PROFESI

Istilah etika bila dikaji berdasarkan asal katanya berasal dari bahasa Yunani, “ethos” yang berarti watak, adab atau cara hidup. Dapat diartikan bahwa etik itu menunjukkan cara berbuat yang menjadi adat, karena diikuti oleh anggota komunitasnya. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab. Etika dimulai bila manusia merefleksikan unsur-unsur etis dalam pendapat-pendapat spontan kita. Kebutuhan akan refleksi itu akan kita rasakan, antara lain karena pendapat etis kita tidak jarang berbeda dengan pendapat orang lain, untuk itulah diperlukan etika, yaitu untuk mencari tahu apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia.

Secara metodologis, tidak setiap hal menilai perbuatan dapat dikatakan sebagai etika. Etika memerlukan sikap kritis, metodis, dan sistematis dalam melakukan refleksi. Karena itulah etika merupakan suatu ilmu. Sebagai suatu ilmu, objek dari etika adalah tingkah laku manusia, akan tetapi berbeda dengan ilmu-ilmu lain yang meneliti juga tingkah laku manusia, etika memiliki sudut pandang normatif. Maksudnya etika melihat dari sudut baik dan buruk terhadap perbuatan manusia. Etika terbagi menjadi tiga bagian utama: meta-etika (studi konsep etika), etika normatif (studi penentuan nilai etika), dan etika terapan (studi penggunaan nilai-nilai etika).

A. Definsi Etika

Etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil. Etika normatif adalah etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai.

Etika adalah Ilmu yang membahas perbuatan baik dan perbuatan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia. Istilah lain yang identik dengan etika, yaitu:

1. **Susila** (Sanskerta), lebih menunjukkan kepada dasar-dasar, prinsip, aturan hidup (sila) yang lebih baik (su).

2. **Akhhlak** (Arab), berarti moral, dan etika berarti ilmu akhlak.

Pengertian dan definisi Etika dari para filsuf atau ahli berbeda dalam pokok perhatiannya; antara lain:

1. Merupakan prinsip-prinsip moral yang termasuk ilmu tentang kebaikan dan sifat dari hak (*The principles of morality, including the science of good and the nature of the right*)

2. Pedoman perilaku, yang diakui berkaitan dengan memperhatikan bagian utama dari kegiatan manusia. (*The rules of conduct, recognize in respect to a particular class of human actions*)

3. Ilmu watak manusia yang ideal, dan prinsip-prinsip moral sebagai individual. (*The science of human character in its ideal state, and moral principles as of an individual*)

4. Merupakan ilmu mengenai suatu kewajiban (*The science of duty*)

5. Menurut para ahli maka etika tidak lain adalah aturan prilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk.

6. Menurut Drs. O.P. Simorangkir: etika atau etik sebagai pandangan manusia dalam berprilaku menurut ukuran dan nilai yang baik.

7. Menurut Drs. Sidi Gazalba dalam sistematika filsafat : etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.

8. Menurut Drs. H. Burhanudin Salam : etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan prilaku manusia dalam hidupnya.

9. Menurut K. Bertens, dalam buku berjudul Etika (1994) yaitu secara umumnya sebagai berikut:

a. Etika adalah niat, apakah perbuatan itu boleh dilakukan atau tidak sesuai pertimbangan niat baik atau buruk sebagai akibatnya.

- b. Etika adalah nurani (bathiniah), bagaimana harus bersikap etis dan baik yang sesungguhnya timbul dari kesadaran dirinya.
 - c. Etika bersifat absolut, artinya tidak dapat ditawar-tawar lagi, kalau perbuatan baik mendapat pujian dan yang salah harus mendapat sanksi.
 - d. Etika berlakunya, tidak tergantung pada ada atau tidaknya orang lain yang hadir.
10. Menurut Maryani & Ludigdo : etika adalah seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang di anut oleh sekelompok atau segolongan masyarakat atau prifesi.
 11. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia: etika adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.
 12. Menurut Aristoteles: di dalam bukunya yang berjudul Etika Nikomacheia, Pengertian etika dibagi menjadi dua yaitu, *Terminius Technicus* yang artinya etika dipelajari untuk ilmu pengetahuan yang mempelajari masalah perbuatan atau tindakan manusia. dan yang kedua yaitu, *Manner dan Custom* yang artinya membahas etika yang berkaitan dengan tata cara dan kebiasaan (adat) yang melekat dalam kodrat manusia (*in herent in human nature*) yang terikat dengan pengertian “baik dan buruk” suatu tingkah laku atau perbuatan manusia.
 13. Menurut Kamus Webster: etika adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang apa yang baik dan buruk secara moral.
 14. Menurut Ahli filosofi: Etika adalah sebagai suatu studi formal tentang moral.
 15. Menurut Ahli Sosiologi: Etika adalah dipandang sebagai adat istiadat, kebiasaan dan budaya dalam berperilaku.

Lilana memaparkan bahwa, dalam perkembangannya kajian etika, terdapat banyak aliran-aliran didalamnya. Beberapa aliran penting dalam etika adalah sebagai berikut:

1. *Etika Naturalisme* ialah aliran yang beranggapan bahwa kebahagiaan manusia itu didapatkan dengan menurutkan panggilan natura (*fitrah*) kejadian manusia sendiri;

2. *Etika Hedonisme* ialah aliran yang berpendapat bahwa perbuatan susila itu adalah perbuatan yang menimbulkan hedone (kenikmatan dan kelezatan);
3. *Etika Utilitarianisme* ialah aliran yang menilai baik dan buruknya perbuatan manusia itu ditinjau dari kecil dan besarnya manfaat bagi manusia (*utility*);
4. *Etika Idealisme* ialah aliran yang berpendirian bahwa perbuatan manusia janganlah terikat pada sebab musabab lahir, tetapi haruslah berdasarkan pada prinsip kerohanian (*idea*) yang lebih tinggi;
5. *Etika Vitalisme* ialah aliran yang menilai baik buruknya perbuatan manusia itu sebagai ukuran ada tidak adanya daya hidup (*vital*) yang maksimum mengendalikan perbuatan itu;
6. *Etika Theologis* ialah aliran yang berkeyakinan bahwa ukuran baik dan buruknya perbuatan manusia itu dinilai dengan sesuai dan tidak sesuainya perbuatan itu dengan perintah Tuhan (*Theos*).

Etika terbagi atas dua, yaitu: etika umum dan etika khusus. *Etika umum* ialah etika yang membahas tentang kondisi-kondisi dasar bagaimana manusia itu bertindak secara etis. Etika inilah yang dijadikan dasar dan pegangan manusia untuk bertindak dan digunakan sebagai tolok ukur penilaian baik buruknya suatu tindakan, dan *Etika khusus* ialah penerapan moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus misalnya olah raga, bisnis, atau profesi tertentu. Dari sinilah nanti akan lahir etika bisnis dan etika profesi (wartawan, dokter, hakim, pustakawan, dan lainnya).

Etika dapat dikaji dari berbagai aspek, akan tetapi secara garis besar terdapat tiga aspek yang dominan dalam mempelajari etika yaitu:

1. Aspek Normative

aspek normatif ialah aspek yang mengacu pada norma-norma/ standar moral yang diharapkan untuk mempengaruhi perilaku, kebijakan, keputusan, karakter individual, dan struktur profesional. Dengan aspek ini diharapkan perilaku dengan segala unsur-unsurnya tetap berpijak pada norma, baik norma-norma kehidupan bersama ataupun norma-norma moral yang diatur dalam standar profesi bagi kaum profesi;

2. Aspek Konseptual

diarahkan pada penjernihan konsep-konsep/ide-ide dasar, prinsip-prinsip, problema-problema dan tipe-tipe argumen yang dipergunakan dalam membahas isu-isu moral dalam wadah kode etik. Kajian konseptual ini juga untuk mempertajam pemahaman-pemahaman kode etik dengan tetap menekankan pada kepentingan masyarakat dan organisasi profesi itu sendiri;

3. Aspek Deskriptif

kajian ini berkaitan dengan pengumpulan fakta-fakta yang relevan dan spesifikasi yang dibuat untuk memberikan gambaran tentang fakta-fakta yang terkait dengan unsur-unsur normatif dan konseptual. Aspek ini memberikan informasi tentang fakta-fakta yang berkembang, baik di masyarakat maupun dalam organisasi profesi, sehingga penanganan aspek normatif dan konseptual dapat segera direalisasikan.

B. Etika Profesi Keguruan

Etika profesi merupakan bidang etika khusus atau terapan yang merupakan produk dari etika sosial. Etika profesi adalah spesifikasi norma-norma yang bersifat konkret dan praktis bagi seseorang dalam ruang lingkup profesinya. Etika profesi berdesa atau tidak sama dengan etika. Dengan kata lain etika profesi adalah prinsip-prinsip atau norma-norma kesusastraan yang merupakan pedoman bagi sikap dan tingkah laku anggota suatu profesi.

Etika yang berkaitan dengan etika profesi merupakan etika yang senantiasa mengikuti perkembangan modernisasi yang tak dapat dibendung, sehingga perlunya etika yang kritis untuk mengatasi kendala yang ada. Tidak dapat dipungkiri penyandang profesi, pemuka masyarakat/adat, filosof, hukum yang berfungsi sebagai salah satu faktor penentu etika yang kritis. Keadilan, kepastian hukum, *equality before the law* merupakan harapan moral masyarakat yang masih terus diperjuangkan.

Etika profesional tidak bersikap deskriptif melainkan operasional dan praktis. Etika profesional berlaku bagi mereka berpendidikan professional, menjalin praktek professional dan mereka yang terikat dalam suatu organisasi professional. Norma-norma atau nilai-nilai yang ditemukan dalam etika profesi antara lain adalah:

1. Pelayanan menyangkut apa yang baik dan apa yang benar
2. Mengakui dan menghormati norma-norma masyarakat
3. Mengkui dan menghormati manusia sebagai pribadi
4. Kesadaran untuk mengembangkan diri dan profesi
5. Bekerja sama dengan anggota profesi dikalangan sendiri atau dengan organisasi profesi lainnya
6. Melakukan tanggung jawab sebagai seorang profesional seutuhnya

Etika profesi keguruan adalah ketentuan-ketentuan moral atau kesusilaan yang merupakan pedoman bagi guru yang melakukan tugas dibidang keguruan. Etika profesi keguruan memiliki prinsip-prinsip dasar etika antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Universalistik*, artinya suatu prinsip yang berpangkal tolak dari pandangan universal tentang hakekat manusia dan hakikat pendidikan. Manusia itu memiliki banyak sebutan antara lain adalah 1) mahluk paling sempurna, 2) Mahluk Tuhan, 3) Mahluk Budaya, 4) Mahluk Pencipta dan Pemecah Masalah, 5) Mahluk Sosial, 6) Mahluk yang punya pandangan hidup, 7) Mahluk serba ingin tahu(bertanya), 8) Mahluk berfikir (*cogito*), 9) Mahluk Berkehendak (*volo*), 10) Mahluk yang bekerja, 11) Mahluk yang menemukan dirinya, 12) Mahluk Multidimensi (*paradoks*), 13) Mahluk Dinamis, 14) Hewan yang berakal budi, 15) Mahluk yang berkelompok (golongan), 16) Mahluk yang menggunakan daya nalarnya, 17) Mahluk yang menggunakan kata hatinya, 18) Mahluk hidup dalam dimensi ruang dan waktu tertentu, 19) Mahluk Alamiah (bagian dari alam), 20) Mahluk Produktif, 21) Mahluk Estetik 22) Mahluk Partisipatif, 23) Mahluk Kontekstual (pemecah masalah), 24) Mahluk Terpesona oleh Kekuatan Alam dan Ciptaannya Sendiri, 25) Mahluk Budak, 26) Mahluk Emotional Intelligence, 27) Homo Mensura (menjadi ukuran segala yang ada), 28) Homo Ludens (mencipta), 29) Homo Faber (serba alat), 30) Homo Sapens (berfikir), 31) Homo Homoni Lupus saling memangsa), 32) Homo Ekologi, 33) Animal Simbolicum (pencipta simbol), 34) Zoon Politikon (mahluk berpolitik), 35) Mahluk Gelisah, 36) Mahluk Serba Kekurangan dan lain sebagainya.

2. *Nasionalistik*, artinya etika keguruan yang nasionalistik bersumber dari pandangan hidup dan nilai-nilai hidup Bangsa Indonesia. Dalam hal ini maka Pancasila menjadi pedoman sekaligus tolak ukur bagi guru. Sesuai dengan nilai-nilai dalam Sila-sila Pancasila seutuhnya.

C. Peran Etika dalam Profesi

Nilai-nilai etika itu dimiliki oleh setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang paling kecil yaitu keluarga sampai pada suatu bangsa. Dengan nilai-nilai etika tersebut, suatu kelompok diharapkan akan mempunyai tata nilai untuk mengatur kehidupan bersama.

Salah satu golongan masyarakat yang mempunyai nilai-nilai yang menjadi landasan dalam pergaulan baik dengan kelompok atau masyarakat umumnya maupun dengan sesama anggotanya, yaitu masyarakat profesional. Golongan ini sering menjadi pusat perhatian karena adanya tata nilai yang mengatur dan tertuang secara tertulis (yaitu kode etik profesi) dan diharapkan menjadi pegangan para anggotanya.

Sorotan masyarakat menjadi semakin tajam manakala perilaku-perilaku sebagian para anggota profesi yang tidak didasarkan pada nilai-nilai pergaulan yang telah disepakati bersama (tertuang dalam kode etik profesi), sehingga terjadi kemerosotan etik pada masyarakat profesi tersebut. Sebagai contohnya adalah pada profesi hukum dikenal adanya mafia peradilan, demikian juga pada profesi dokter dengan pendirian klinik super spesialis didaerah mewah, sehingga masyarakat miskin tidak mungkin menjamahnya.

Etika pada hakekatnya merupakan pandangan hidup dan pedoman tentang bagaimana orang itu seyogjanya berperilaku. Dan etika berasal dari kesadaran manusia yang merupakan petunjuk tentang perbuatan mana yang baik dan mana yang buruk. Etika juga merupakan penilaian kualifikasi terhadap perbuatan seseorang (Mertokusumo, 1991). Dikaitkan dengan profesi yang merupakan suatu pekerjaan dengan keahlian khusus, menuntut pengetahuan dan tanggung jawab, diabdikan untuk kepentingan orang banyak, mempunyai organisasi profesi dan mendapat pengakuan dari masyarakat, serta kode etik, sehingga etika merupakan alat untuk mengendalikan diri bagi masing-masing anggota profesi.

2. *Nasionalistik*, artinya etika keguruan yang nasionalistik bersumber dari pandangan hidup dan nilai-nilai hidup Bangsa Indonesia. Dalam hal ini maka Pancasila menjadi pedoman sekaligus tolak ukur bagi guru. Sesuai dengan nilai-nilai dalam Sila-sila Pancasila scutuhnya.

C. Peran Etika dalam Profesi

Nilai-nilai etika itu dimiliki oleh setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang palingkecil yaitu keluarga sampai pada suatu bangsa. Dengan nilai-nilai etika tersebut,suatu kelompok diharapkan akanmempunyai tata nilai untuk mengatur kehidupan bersama.

Salah satu golongan masyarakat yang mempunyai nilai-nilai yang menjadi landasan dalam pergaulan baik dengan kelompok atau masyarakat umumnya maupun dengan sesama anggotanya, yaitu masyarakat profesional. Golongan ini sering menjadi pusat perhatian karena adanya tata nilai yang mengatur dan tertuang secara tertulis (yaitu kode etik profesi) dan diharapkan menjadi pegangan para anggotanya.

Sorotan masyarakat menjadi semakin tajam manakala perilaku-perilaku sebagian para anggota profesi yang tidak didasarkan pada nilai-nilai pergaulan yang telah disepakati bersama (tertuang dalam kode etik profesi), sehingga terjadi kemerosotan etik pada masyarakat profesi tersebut. Sebagai contohnya adalah pada profesi hukum dikenal adanya mafia peradilan, demikian juga pada profesi dokter dengan pendirian klinik super spesialis didaerah mewah, sehingga masyarakat miskin tidak mungkin menjamahnya.

Etika pada hakekatnya merupakan pandangan hidup dan pedoman tentang bagaimana orang itu seyogjanya berperilaku. Dan etika berasal dari kesadaran manusia yang merupakan petunjuk tentang perbuatan mana yang baik dan mana yang buruk. Etika juga merupakan penilaian kualifikasi terhadap perbuatan seseorang (Mertokusumo, 1991). Dikaitkan dengan profesi yang merupakan suatu pekerjaan dengan keahlian khusus, menuntut pengetahuan dan tanggung jawab, diabdiikan untuk kepentingan orang banyak, mempunyai organisasi profesi dan mendapat pengakuan dari masyarakat, serta kode etik, sehingga etika merupakan alat untuk mengendalikan diri bagi masing-masing anggota profesi.

Secara lebih tegas dapat dikatakan bahwa peran etika dalam profesi sebagai alat pengendali hati nurani atau kode etik atau tidak, oleh karena itu etika disini merupakan pencerminan ilmiah dalam perilaku manusia dari sudut norma-norma baik dan buruk.

Etika profesi pada awalnya terbentuk guna kepentingan kelompok profesi itu sendiri karena bermula dari pemasalahan-permasalahan yang imbal, dalam perkembangannya sesuai dengan situasi dan kondisi ilmu pengetahuan filsafat yang terkait dengan etika maka berkembang menjadi lebih maju sesuai dengan hasil penelitian empiris yang didukung oleh norma yang ada diperoleh suatu hipotesa dan sampailah pada hasil akhir profesi guna kepentingan masyarakat dengan konsekuensi logis etika profesi merefleksikan kinerjanya secara etis atas kebutuhan masyarakat.

Etika profesi merupakan bagian dari kebutuhan profesi dalam sistem pergulatan profesi baik diantara profesi itu sendiri maupun terhadap masyarakat. Perkembangan masyarakat yang makin majemuk, mengglobal, berkembang maju baik bidang ekonomi, teknologi, serta bidang yang lain. Komunikasi antar daerah maupun negara makin cepat membuktikan mobilitas masyarakat makin meninggi dan tidak terkendali. Seiring dengan hal tersebut maka peran profesi makin dibutuhkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas dari profesi harus makin meningkat guna mengimbangi kemajuan jaman serta kuantitas dari bertambahnya jenis kebutuhan penanganan oleh profesi akibat kemajuan dari berbagai bidang merupakan tantangan profesi yang harus didukung perangkat etika profesi yang memadai sebagai suatu tanggung jawab profesi. Tanggung jawab etika profesi tidak dapat lepas dari manfaat etika profesi, Adapun manfaat etika profesi dalam perkembangan terdiri dari:

1. Manfaat terhadap diri sendiri. Penyandang profesi memiliki kesempatan luas untuk mengabdikan diri demi kepentingan publik.
2. Manfaat terhadap masyarakat. Masyarakat dapat memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhannya mengingat profesi memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki pihak lain.
3. Manfaat terhadap negara. Penyandang profesi dapat berperan serta memajukan negara dengan keahlian bidang tertentu yang dimilikinya. Segala bidang dalam aktifitas negara saling terkait, apabila segala bidang kehidupan dapat berjalan dengan maksimal

maka mekanisme pembangunan dalam segala bidang menjadi maju yang berdampak pada kemajuan Negara.

4. Manfaat terhadap hukum. Negara kita adalah negara hukum dan hukum sebagai panglima yang tertinggi. Profesi pada bidangnya masing-masing tetap hukum menjadi panutan bagi profesi sesuai pandangan segala segi kehidupan harus berpatokan pada hukum yang berlaku. Profesi hukum merupakan profesi yang terdepan dalam berupaya menegakkan hukum berfungsi sebagai panutan bagi profesi selain hukum dan masyarakat.

D. Kode Etik

Setiap profesi harus mempunyai kode etik profesi. Dengan demikian, jabatan dokter, notaris, arsitek, guru dan lain-lain yang merupakan bidang pekerjaan profesi yang jika kita lihat dari ciri-ciri dan syarat profesi maka pekerjaan profesi tersebut harus mempunyai kode etik. Kode etik merupakan prinsip-prinsip yang merupakan kesatuan moral yang melekat pada suatu profesi sesuai kesepakatan organisasi profesi yang disusun sesara sistematis.

Ada beberapa pengertian tentang kode etik antara lain:

1. Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Pasal 28 Undang-undang ini dengan jelas menyatakan bahwa “Pegawai Negeri Sipil mempunyai Kode Etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan di dalam dan di luar kedianasan”. Dalam penjelasan Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa dengan adanya Kode Etik ini, pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negera dan abdi masyarakat mempunyai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari. Selanjutnya dalam kode etik PNS itu digariskan pula prinsip-prinsip pokok tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai negeri. Dari uraian ini dapat ditarik kesimpulan, bahwa kode etik merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam melaksanakan tugas dan dalam hidup sehari-hari.
2. Menurut pasal 43 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 bahwa kode etik berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

3. Dalam pembukaan pidato kongres PGRI XIII, Basuni sebagai Ketua Umum PGRI menyatakan bahwa Kode Etik Guru Indonesia merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdiannya bekerja sebagai guru (PGRI, 1973). Dari pendapat Ketua Umum PGRI ini dapat ditarik kesimpulan, bahwa dalam Kode Etik Guru Indonesia terdapat dua unsur pokok yakni: (1) Sebagai landasan moral (2) Sebagai pedoman tingkah laku.
4. Menurut Sonny Keraf, kode etik merupakan kaidah moral yang berlaku khusus untuk orang-orang profesional dibidang tersebut.
5. Menurut Prof. Dr. R. Soebekti, S.H. dalam tulisannya yang berjudul “Etika Bantuan Hukum” kode etik suatu profesi berupa norma-norma yang harus diindahkan oleh orang-orang yang menjalankan tugas profesi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa, kode etik suatu profesi adalah norma-norma yang harus diindahkan dan dilaksanakan sepenuh hati oleh setiap anggota profesi di dalam melaksanakan tugas profesi dan dalam hidupnya di masyarakat. Norma-norma tersebut berisi petunjuk-petunjuk bagi para anggota profesi tentang bagaimana mereka melaksanakan profesi dan larangan-larangan, yaitu ketentuan-ketentuan tentang apa yang tidak boleh diperbuat atau dilaksanakan oleh anggota profesi, melainkan juga menyangkut tingkah laku anggota profesi pada umumnya dalam pergaulannya sehari-hari di dalam masyarakat.

Kode etik dapat dikatakan merupakan sekumpulan etika yang telah tersusun dalam bentuk peraturan berdasarkan prinsip moral pada umumnya yang disesuaikan dan diterima sesuai jiwa profesi guna mendukung ketentuan hukum yang berlaku demi kepentingan profesi, pengguna jasa profesi, masyarakat/publik, bangsa dan negara.

Pengaturan etika disusun dalam bentuk kode etik dipandang penting mengingat jumlah penyandang profesi makin banyak sehingga membutuhkan ketentuan baku yang mampu mengendalikan serta mengawasi kinerja profesi. Selain makin banyaknya penyandang profesi, juga menghindari kesalahan profesi tanpa ada pertanggungjawaban dengan mengotak-atik kelemahan etika guna mengamankan penyandang profesi itu sendiri. Faktor lain yang mendukung dibentuknya kode etik

secara baku karena tuntutan masyarakat yang makin kompleks dan kritis sehingga ada kepastian hukum tentang benar atau tidaknya penyandang profesi dalam menjalankan tugasnya.

Penegakan terhadap pelaksanaan kode etik secara konsekuensi dilakukan oleh organisasi profesi sebagai pencetus lahirnya kode etik. Keberadaan organisasi profesi dipandang penting untuk menjatuhkan sanksi bagi pelanggar kode etik. Sanksi-sanksi diharapkan lebih efektif karena telah dibahas diantara penyandang profesi, sehingga terdapat beban moral bagi pelanggar yang secara psikis merasa dikucilkan dalam pergaulan profesi bahkan akan menjadi lebih berarti manakala organisasi profesi telah diberikan kewenangan oleh Undang-undang untuk memberikan Ijin praktik. Kewenangan tersebut dapat mengakibatkan pencabutan ijin praktik. Selain organisasi sebagai penegakan etika, juga merupakan wadah bagi pengembangan profesi, sebagai tempat tukar menukar informasi, membahas dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan profesi, membela hak-hak anggotanya.

Kode etik profesi merupakan sarana untuk membantu para pelaksana seseorang sebagai seseorang yang professional supaya tidak dapat merusak etika profesi.

Ada tiga hal pokok yang merupakan fungsi dari kode etik profesi:

1. Kode etik profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan. Maksudnya bahwa dengan kode etik profesi, pelaksana profesi mampu mengetahui suatu hal yang boleh dia lakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
2. Kode etik profesi merupakan sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan. Maksudnya bahwa etika profesi dapat memberikan suatu pengetahuan kepada masyarakat agar juga dapat memahami arti pentingnya suatu profesi, sehingga memungkinkan pengontrolan terhadap para pelaksana di lapangan keja (kalangan sosial).
3. Kode etik profesi mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Arti tersebut dapat dijelaskan bahwa para pelaksana profesi pada suatu instansi atau perusahaan yang lain tidak boleh mencampuri pelaksanaan profesi di lain instansi atau perusahaan.

secara baku karena tuntutan masyarakat yang makin kompleks dan kritis sehingga ada kepastian hukum tentang benar atau tidaknya penyandang profesi dalam menjalankan tugasnya.

Penegakan terhadap pelaksanaan kode etik secara konsekuensi dilakukan oleh organisasi profesi sebagai pencetus lahirnya kode etik. Keberadaan organisasi profesi dipandang penting untuk menjatuhkan sanksi bagi pelanggar kode etik. Sanksi-sanksi diharapkan lebih efektif karena telah dibahas diantara penyandang profesi, sehingga terdapat beban moral bagi pelanggar yang secara psikis merasa dikucilkan dalam pergaulan profesi bahkan akan menjadi lebih berarti manakala organisasi profesi telah diberikan kewenangan oleh Undang-undang untuk memberikan Ijin praktik. Kewenangan tersebut dapat mengakibatkan pencabutan ijin praktik. Selain organisasi sebagai penegakan etika, juga merupakan wadah bagi pengembangan profesi, sebagai tempat tukar menukar informasi, membahas dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan profesi, membela hak-hak anggotanya.

Kode etik profesi merupakan sarana untuk membantu para pelaksana seseorang sebagai seseorang yang professional supaya tidak dapat merusak etika profesi.

Ada tiga hal pokok yang merupakan fungsi dari kode etik profesi:

1. Kode etik profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan. Maksudnya bahwa dengan kode etik profesi, pelaksana profesi mampu mengetahui suatu hal yang boleh dia lakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
2. Kode etik profesi merupakan sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan. Maksudnya bahwa etika profesi dapat memberikan suatu pengetahuan kepada masyarakat agar juga dapat memahami arti pentingnya suatu profesi, sehingga memungkinkan pengontrolan terhadap para pelaksana di lapangan keja (kalangan sosial).
3. Kode etik profesi mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Arti tersebut dapat dijelaskan bahwa para pelaksana profesi pada suatu instansi atau perusahaan yang lain tidak boleh mencampuri pelaksanaan profesi di lain instansi atau perusahaan.

Kode etik oleh Edgar Bodenheimer dapat dikelompokkan kedalam jenis aturan yang disebut *autonomic legislation*. Biasanya kode etik tidak pernah dianggap sebagai bagian dari hukum positif suatu negara, Namun disadari atau tidak, kode etik dapat saja secara diam-diam diadopsi menjadi salah satu jenis sumber formal hukum. Perkembangan hukum di Indonesia terdapat beberapa Undang-undang yang mencantumkan kode etik harus ditaati sehingga kode etik merupakan bagian dari hukum positif yang akan menimbulkan sanksi hukum bagi pelanggar disisi lain penegakan kode etik juga merupakan tujuan dari hukum positif.

Menurut E.Holloway dikutip dari Shidarta, kode etik itu memberi petunjuk untuk hal-hal sebagai berikut: 1) Hubungan antara klien dan penyandang profesi; 2) Pengukuran dan standar evaluasi yang dipakai dalam profesi; 3) Penelitian dan publikasi/penerbitan profesi; 4. Konsultasi dan praktik pribadi; 5. Tingkat kemampuan kompetensi yang umum; 6. Administrasi personalia; 7. Standar-standar untuk pelatihan.

E. Tujuan Kode Etik

Kode etik dalam suatu profesi sangat diperlukan dan merupakan norma yang harus dipatuhi oleh setiap anggota profesi tersebut. Pada dasarnya merumuskan kode etik dalam suatu profesi adalah untuk kepentingan anggota dan kepentingan organisasi profesi itu sendiri. Secara umum tujuan kode etik adalah sebagai berikut:

Dikemukakan oleh Holloway, bahwa kode etik (standar etika) tersebut mengandung beberapa tujuan sekaligus, yaitu untuk:

1. Menjelaskan dana menetapkan tanggung jawab kepada klien, lembaga (institution), dan masyarakat pada umumnya;
2. Membantu penyandang profesi dalam menentukan apa yang harus mereka perbuat kalau mereka menghadapi dilema-dilema etis dalam pekerjaannya;
3. Membatasi profesi menjaga reputasi (nama baik) dan fungsi profesi dalam masyarakat melawan kelakuan buruk dari anggota-anggota tertentu dari profesi itu;
4. Mencerminkan pengharapan moral dari komunitas masyarakat (atas pelayanan penyandang profesi itu kepada masyarakat);

5. Merupakan dasar untuk menjaga kelakuan dan integritas atas kejujuran dari penyandang profesi itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas mengenai tujuan kode etik maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, kode etik merupakan dasar pertanggung jawaban seorang anggota profesi kepada kliennya atau kepada masyarakat umum sehingga jelas mana ketika anggota profesi mengalami kendala dalam menjalakna tugasnya maka ia tahu apa yang harus diperbuat untuk menjaga reputasi sebagai seorang anggota profesi yang profesional.

Sedangkan menurut ahli lainnya R. Hermawan S (1979) mengatakan bahwa tujuan adalanya kode etik bagi setiap anggota profesi adalah sebagai berikut:

- 1. Untuk menjunjung tinggi martabat profesi**

Kode etik dalam hal ini dapat menjaga pandangan dan kesan dari pihak luar atau masyarakat, agar mereka jangan asampai memandang rendah atau remeh terhadap profesi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap kode etik suatu profesi akan melarang berbagai bentuk tindakan-tindakan atau kelakuan anggota profesi yang dapat mencemarkan nama baik profesi terhadap dunia luar. Sehingga kode etik seringkali dosenbut sebagai *kode kehormatan*.

- 2. Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggotanya**

Dalam hal ini kesejahteraan meliputi kesejahteraan lahir (atau material) maupun kesejahteraan batin (spiritual atau mental). Kesejahteraan lahir disini maksudnya para anggota profesi di dalam kode etik membuat larangan-larangan kepada para anggotanya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan kesejahteraan para anggotanya. Misalnya dengan menetapkan tarif-tarif minimum bagi honorarium anggota profesi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga siapa-siapa yang mengadakan tarif dibawah minimum akan dianggap tercela dan merugikan rekan-rekan seprofesinya. Dalam hal ini kesejahteraan batin para anggota profesi, kode etik umumnya

memberi petunjuk-petunjuk kepada para anggotanya untuk melaksanakan profesi.

3. Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi

Tujuan lain kode etik juga berkaitan dengan peningkatan kegiatan pengabdian profesi, sehingga bagi para anggota profesi dapat dengan mudah mengetahui tugas dan tanggung jawab pengabdiannya dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu kode etik merumuskan ketentuan-ketentuan yang perlu dilakukan para anggota profesi dalam menjalankan tugasnya.

4. Untuk meningkatkan mutu profesi

Salah satu tujuan dari kode etik adalah dapat meningkatkan mutu profesi, kode etik juga memuat norma-norma dan anjuran agar para anggota profesi selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pengabdian para anggota profesi tersebut.

5. Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi

Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi, maka diwajibkan kepada setiap anggota untuk secara aktif berpartisipasi dalam membina organisasi profesi dan kegiatan-kegiatan yang dirancang organisasi.

Dari uraian tersebut diatas maka, dapat disimpulkan bahwa tujuan suatu organisasi profesi membuat atau menyusun kode etik adalah untuk menjunjung tinggi martabat profesi, mejaga dan memelihara kesejahteraan para anggotanya meningkatkan pengabdian anggota profesi, dan meningkatkan mutu profesi dan mutu organisasi profesi.

F. Penetapan Kode Etik

Organisasi profesi pasti di dalamnya terdapat suatu kode etik yang mengikat anggota profesi tersebut. Kode etik hanya dapat ditetapkan oleh suatu organisasi profesi yang berlaku dan mengikat para anggota profesi. Penetapan kode etik lazim dilakukan pada suatu kongres organisasi profesi. Dengan demikian, penetapan kode etik tidak boleh dilakukan oleh orang secara perorangan, melainkan harus dilakukan oleh orang-orang yang diutus untuk dan atas nama anggota-anggota dari organisasi profesi tersebut. Maka sangatlah jelas, bahwa orang-orang yang bukan atau tidak

menjadi anggota profesi tersebut, tidak dapat dikenakan aturan yang ada dalam kode etik tersebut.

Kode etik suatu profesi hanya akan mempunyai pengaruh yang kuat dalam menegakkan disiplin dikalangan profesi tersebut, jika semua orang yang menjalankan profesi tersebut tergabung (menjadi anggota) dalam organisasi profesi yang bersangkutan.

Apabila setiap orang menjalankan suatu profesi secara otomatis tergabung di dalam suatu organisasi atau ikatan profesional, maka barulah ada jaminan bahwa profesi tersebut dapat dijalankan secara murni dan baik, karena setiap anggota profesi yang melakukan pelanggaran yang serius terhadap kode etik dapat dikenakan sanksi.

G. Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Sering kita jumpai, bahwa ada kalanya negara mencampuri urusan profesi, sehingga hal-hal yang semula hanya merupakan kode etik dari suatu profesi tertentu dapat meningkat menjadi peraturan hukum atau undang-undang. Apabila hanya demikian, maka aturan yang mulanya sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku meningkat menjadi aturan yang memberikan sanksi-sanksi hukum yang sifatnya memaksa, baik berupa sanksi perdata maupun sanksi pidana.

Kasus-kasus pelanggaran kode etik akan ditindak dan dinilai oleh suatu dewan kehormatan atau komisi yang dibentuk khusus untuk itu. Karena tujuannya adalah mencegah terjadinya perilaku yang tidak etis, seringkali kode etik juga berisikan ketentuan-ketentuan profesional, seperti kewajiban melapor jika ketahuan teman sejawat melanggar kode etik.

Ketentuan itu merupakan akibat logis dari self regulation yang terwujud dalam kode etik; seperti kode itu berasal dari niat profesi mengatur dirinya sendiri, demikian juga diharapkan kesediaan profesi untuk menjalankan kontrol terhadap pelanggar. Namun demikian, dalam praktek sehari-hari control ini tidak berjalan dengan mulus karena rasa solidaritas tertanam kuat dalam anggota-anggota profesi, seorang profesional mudah merasa segan melaporkan teman sejawat yang melakukan pelanggaran.

Tetapi dengan perilaku semacam itu solidaritas antar kolega ditempatkan di atas kode etik profesi dan dengan demikian maka kode etik profesi itu tidak tercapai, karena tujuan yang sebenarnya adalah menempatkan etika profesi di atas pertimbangan-pertimbangan lain. Lebih

lanjut masing-masing pelaksana profesi harus memahami betul tujuan kode etik profesi baru kemudian dapat melaksanakannya.

Kode etik profesi merupakan lanjutan dari norma-norma yang lebih umum yang telah dibahas dan dirumuskan dalam etika profesi. Kode etik ini lebih memperjelas, mempertegas dan merinci norma-norma ke bentuk yang lebih sempurna walaupun sebenarnya norma-norma tersebut sudah tersirat dalam etika profesi.

Menurut ketentuan UU RI No. 14 Tahun 2005 dijelaskan sanksi terhadap guru dan dosen yang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya pada pasal 77 dan 78 secara bertahap berupa: teguran, peringatan tertulis, penundaan pemberian hak guridan dosen, penurunan pangkat, pemberhentian dengan hormat, atau pemberhentian tidak dengan hormat.

Sanksi yang terberat bagi guru dan dosen adalah sanksi yang diberikan oleh masyarakat. Jabatan atau profesi guru dan dosen sangat mulia di mata masyarakat sebagai pendidik dan pengajar. Kedudukan tersebut dapat berubah menjadi hina ketika guru dan dosen melakukan

Sebagai contoh dalam hal ini. Jika seseorang anggota profesi bersaing secara tidak jujur atau curang dengan sesama anggota profesinya, dan jika dianggap kecurangan itu serius ia dapat dituntut di muka pengadilan. Pada umumnya, karena kode etik adalah landasan moral dan merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan maka sanksi terhadap pelanggaran kode etik akan mendapat celaan dari rekan-rekannya, sedangkan sanksi yang dianggap terberat adalah si pelanggar dikeluarkan dari organisasi profesi tertentu, menandakan bahwa organisasi profesi itu telah mantap.

Tabel 1. Pelanggaran Kode Etik Profesi Guru

KODE ETIK	KASUS PELANGGARAN	SOLUSI
1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila	<ul style="list-style-type: none">Guru memposisikan diri sebagai penguasa yang memberikan sanksi, mengancam dan menghukum peserta apabila melanggar aturan atau tidak mengikuti kehendak guru.Guru memberikan imbalan / hadiah semata-mata untuk membangun kepatuhan peserta didikGuru menciptakan situasi pendidikan otoriter yang membentuk manusia dengan pribadi pasrah, patuh, penurut, dan takluk kepada penguasa (guru). Mengasingkan orang-orang yang kreatif, berpendirian dan mandiri	<ul style="list-style-type: none">Guru bersifat humanis-demokratik menekankan konformitas internalisasi bagi peserta didiknya.Pendidikan mendorong berkembangnya kemampuan yang ada pada diri peserta didik. Situasi pendidikan mendorong dan menyerahkan kesempatan pengembangan kewirausahaan peserta didik kepada peserta didik sendiri. Pengembangan kebebasan disertai dengan pertimbangan rasional, perasaan, nilai dan sikap, ketrampilan dan pengalaman diri peserta didik

	<ul style="list-style-type: none"> Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan 	<ul style="list-style-type: none"> Guru tidak memahami sifat-sifat yang khas (karakteristik) peserta didiknya Guru memperlakukan peserta didiknya secara tidak tepat sehingga membentuk perilaku yang menyimpang Guru memahami peserta didiknya tidak sesuai dengan proses perkembangan anak, sehingga dalam melakukan bimbingan dan pembinaan sering menimbulkan keterlakuan pendidikan Keengganan guru untuk melakukan bimbingan dan pembinaan 	<ul style="list-style-type: none"> Guru dapat menghadapi anak didiknya secara tepat sesuai dengan sifat-sifat khas yang ditampilkan anak didiknya itu. Guru dapat menghadapi anak dengan benar dalam membentuk tingkah laku yang benar. Guru dapat terhindar dari pemahaman yang salah tentang anak, khususnya mengenai keragaman proses perkembangan anak yang mempengaruhi keragaman kemampuannya dalam belajar.
3. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang memungkangi berhasinya PBM	<ul style="list-style-type: none"> Guru tidak mampu mengembangkan strategi, metode, media yang tepat dalam pembelajaran disebabkan tidak memahami tingkah laku peserta didiknya. Guru mematikan kedirian dan kemandirian peserta didik Guru tidak menumbuhkan rasa kepercayaan dan penghargaan atas diri peserta didiknya, sehingga mematikan kreativitas si anak. Guru memperlakukan peserta didik tidak sesuai dengan konsep HMM. Situasi pendidikan yang tercipta adalah otoriter dan konformitas "membabi buta" 	<ul style="list-style-type: none"> Guru seharusnya memahami perkembangan tingkah laku peserta didiknya. Apabila guru memahami tingkah laku peserta didik dan perkembangan tingkah laku itu, maka strategi, metode, media pembelajaran dapat dipergunakan secara lebih efektif. Tugas yang penting bagi guru dalam melakukan pendekatan kepada peserta didik adalah menjadikan peserta didik mampu mengembangkan keyakinan dan penghargaan terhadap dirinya sendiri, serta membangkitkan kecintaan terhadap belajar secara berangsur-angsur dalam diri peserta didik. Sesuai dengan pendapat Prayitno, bahwa pembelajaran harus sesuai konsep HMM (Harkat dan Martabat Manusia). Antara guru dan peserta didik terjalin hubungan yang menimbulkan situasi pendidikan yang dilandasi dua pilar kewibawaan dan kewiyataan. Pengaruh guru terhadap peserta didik didasarkan pada konformitas internalisasi. 	
4. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional	<ul style="list-style-type: none"> Guru tidak menunjukkan kejujuran sehingga tidak pantas untuk ditiru, misalnya: suka ingkar janji, pilih kasih, memanipulasi nilai, mencuri waktu mengajar, dan lain sebagainya. Guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya sehingga sering melakukan kesalahan secara keilmuan. 	<ul style="list-style-type: none"> Kejujuran adalah salah satu keteladanan yang harus dijaga guru selain perilaku lain seperti mematuhi peraturan dan moral, berdisiplin, bersusila dan beragama. Guru harus menjaga keteladanan agar dapat diterima dan bahkan ditiru oleh peserta didik. 	
5. Menjaga hubungan baik dengan orangtua, murid dan masyarakat sekitar untuk membina peran serta dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> Guru tidak pernah mengkomunikasikan perkembangan anak kepada orangtuanya, sehingga orangtua tidak mengetahui kemajuan belajarnya. Guru tidak pernah mengajak orangtua untuk membicarakan bersama yang menyangkut kepentingan anak dan sekolah, melainkan memutuskan secara sepikak, misalnya: pembelian buku anak, seragam sekolah, kegiatan anak di luar kurikuler, dan sebagainya 	<ul style="list-style-type: none"> Guru harus bekerjasama dengan orangtua dan juga lingkungan masyarakat dalam pendidikan. Tanggung jawab pembinaan terhadap peserta didik ada pada sekolah, keluarga, dan masyarakat. Hal yang menyangkut kepentingan si anak seyogyanya guru (sekolah) mengajak orangtua dan bahkan lingkungan masyarakat untuk bermusyawarah. 	

<p>6. Seorang guru harus saling menghormati dan menghargai sesama rekan seprofesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan antar guru tidak harmonis (misalnya: saling menjelekkan dan saling menjatuhkan bahkan berkelahi) 	<ul style="list-style-type: none"> Eks kerja harus dijaga dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, serta menjaga hubungan baik dengan saling menghormati dan menghargai dan mau bekerjasama/ saling menolong antar sesama guru.
<p>7. Guru secara prihati dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesiinya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mutu guru merosot karena guru tidak mau mengembangkan diri berupa peningkatan bidang keilmuan dan kompetensi profesi guru misalnya melalui: studi lanjut, pelatihan, penataran, dan lain-lain Martabat guru jatuh, misalnya: bekerja tidak disiplin, melakukan perbuatan tak senonoh, menggelapkan uang sekolah, membocorkan soal, memanipulasi data nilai, dan sebagainya. 	<ul style="list-style-type: none"> Seharusnya guru tetap berusaha merenca diri untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan dengan usaha pengembangan diri yang optimal melalui pelatihan, penataran, atau seminar. Jika mutu guru baik, maka martabat profesi guru juga akan meningkat. Guru juga seharusnya merubah paradigma lama dengan paradigma baru yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta senantiasa harus melakukan upaya perbaikan dalam meningkatkan mutu pendidikan Guru tidak melakukan perbuatan yang bertentangan peraturan Negara dan norma yang berlaku yang dapat menjatuhkan harkat dan martabat guru
<p>8. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Merendahkan guru lain Tidak memberikan kepercayaan kepada guru lain Tidak menghargai hasil karya guru lain Tidak mau menolong kesulitan guru lain 	<ul style="list-style-type: none"> Perlu ada hubungan yang harmonis antar sesama profesi guru. Tidak saling merendahkan guru lain. Justru sebaliknya harus saling menjaga martabat profesi guru. Segala persoalan diselesaikan dengan musyawarah dan semangat kekeluargaan. Terhadap sesama guru harus mau saling bekerjasama dan memiliki kesetiakawanan sosial (saling menolong).
<p>9. Guru bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdiannya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bersikap mana bodoh dengan organisasi PGRI Melanggar kode etik profesi guru sehingga merendahkan organisasi PGRI Tidak mau membantu sesama anggota PGRI 	<ul style="list-style-type: none"> Sebagai anggota PGRI, guru seharusnya aktif terlibat dalam kegiatan organisasi. Berusaha meningkatkan perjuangan dan pengabdiannya terhadap dunia pendidikan bersama-sama dengan komponen bangsa lainnya. Menjaga martabat PGRI sebagai organisasi guru.
<p>10. Guru bersama-sama melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Guru baik sendiri atau bersama-sama tidak mengikuti kebijakan pemerintah dalam pendidikan, misalnya: tidak membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku, tidak berupaya mengubah paradigma lama dengan yang baru dalam pembelajaran sesuai tuntutan kurikulum. Guru/ sekolah membuat kebijakan yang bertentangan dengan kebijakan pemerintah di bidang pendidikan. Misalnya: Guru menggunakan buku yang tidak disahkan BSNP, guru/sekolah menjual buku ke siswa padahal sudah dilarang. 	<ul style="list-style-type: none"> Seharusnya guru membuat perangkat pembelajaran (program tahunan, program semester, silabus, RPP, dan sistem penilaian) sesuai kurikulum yang berlaku. Perangkat disiapkan terencana dan terjadwal. Guru/sekolah dilarang membuat kebijakan yang bertentangan dengan pemerintah di bidang pendidikan.

Biasanya setiap kali ada peraturan hukum yang berlaku maka akan ada sanksi jika peraturan itu tidak ditaati, Sanksi terhadap pelanggar kode etik berupa:

1. Teguran
2. Peringatan
3. *Schorsing* (pemecatan sementara)
4. *Onzetting* (pemecatan)
5. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Penjatuhan sanksi-sanksi disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas pelanggaran yang dilakukan oleh anggota suatu profesi, yang pertama diberikan kepada orang yang melanggar kode etik adalah teguran, jika teguran tidak juga membuat perubahan bagi si pelanggar kode etik maka akan dikenakan sanksi berikunya yaitu peringatan, biasanya pemberian peringatan tersebut bertahap. Jika peringatan ini tidak memberikan efek yang baik bagi si pelanggar kode etik maka diberikan pemecatan sementara atau *schorsing* dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Namun jika pada tahap *schorsing* masih saja belum memberikan dampak yang positif atau perubahan bagi si pelaku pelanggaran atau pelaku tetap saja masih mengulangi kesalahannya maka barulah dilakukan tindakan pemberhentian dengan tidak hormat.

H. Kode Etik Profesi Keguruan

Kode etik bagi suatu organisasi profesi sangat penting, karena merupakan dasar moral dan pedoman tingkah laku setiap anggotanya. Maka dengan sendirinya kode etik ini berfungsi untuk membuat anggotanya dinamis dalam meningkatkan pelayanan sebagai satu pengabdian, disamping itu dapat menggerakkan setiap anggota untuk selalu waspada dengan penuh kesadaran, selalu memerlukan peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalnya.

Kode Etik Guru Indonesia dapat dirumuskan sebagai himpunan nilai-nilai dan norma-norma profesi guru yang tersusun dengan baik dan sistematis dalam suatu sistem yang utuh dan bulat. Fungsi Kode Etik Guru Indonesia adalah sebagai landasan moral dan pedoman tingkah laku setiap guru warga PGRI dalam menuaikannya tugas pengabdiannya sebagai guru, baik di dalam maupun di luar sekolah

serta dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat. Dengan demikian, maka Kode Etik Guru Indonesia merupakan alat yang amat penting untuk pembentukan sikap profesional para anggota profesi keguruan.

Sebagaimana halnya dengan profesi lainnya, Kode Etik Guru Indonesia ditetapkan dalam suatu kongres yang dihadiri oleh seluruh utusan Cabang dan Pengurus Daerah PGRI dari seluruh tanah air, pertama dalam Kongres PGRI XVI tahun 1973, dan kemudian disempurnakan dalam Kongres PGRI XVI tahun 1989 juga di Jakarta. Adapun teks Kode Etik Guru Indonesia yang telah disempurnakan tersebut adalah sebagai berikut:

KODE ETIK GURU INDONESIA

Guru Indonesia menyadari, bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada Undang-undang Dasar 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan memedomani dasar-dasar sebagai berikut:

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional dalam menetapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik masing-masing.
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengambangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesi.
7. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial.
8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.

9. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Prof. Sulistyo menyatakan, Kode Etik Guru Indonesia (KEGI) akan resmi berlaku mulai 1 Januari 2013. Kode etik ini akan mengikat seluruh guru di Indonesia dan mengatur beberapa hal hubungan guru baik internal maupun ekternal. antara guru dengan peserta didik, orang tua, masyarakat, teman sejawat, dan organisasi profesi. Kode etik guru itu sudah disepakati oleh pemerintah. Menurut Sulistyo guru yang dalam pelaksanaan tugas dan pengabdiannya menyalahi kode etik, akan diberi sanksi tegas sesuai dengan draf kode etik yang berlaku. Sulistyo juga menjelaskan, sesuai kajian yang dilakukan oleh tim ahli, butir-butir kode etik itu memiliki relevansi dengan kondisi terkini dan sangat sesuai dengan kompetensi pedagogik dan profesional seorang guru. Semua guru tanpa kecuali harus mentaati kode etik tersebut.

Untuk menunjang penerapan kode etik guru ini, saat ini sudah dibentuk Dewan Kehormatan Guru di seluruh kabupaten dan kota di Indonesia. Jadi bila seorang guru melanggar kode etik, maka laporannya harus ditujukan ke dewan kehormatan tersebut.

Namun walau sudah memiliki kode etik, bila ada oknum guru yang melakukan kriminalitas, maka sanksi hukumnya tetap berlaku menurut hukum pidana atau perdata.

Kode etik hanya mengatur pelanggaran dalam koridor profesi seseorang sebagai guru. Kode etik guru diyakini terkait erat dengan mutu guru dan pendidikan di Indonesia. Seorang jurnalis punya kode etik jurnalis, dokter punya kode etik kedokteran. Demikian juga para guru perlu ada kode etiknya. Tidak ada pendidikan yang bermutu kalau gurunya tidak bermutu. Penegakan kode etik guru Indonesia yang disiapkan organisasi guru Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), bertujuan untuk menegakkan kehormatan dan wibawa guru yang profesional.

Adanya kode etik guru, menjadi acuan bagi guru dalam bertindak sesuai profesi yang selama ini tidak jelas. Kode etik pun menjadi acuan, untuk dapat melihat sejauh mana guru mengembangkan tugasnya dengan menjunjung etika profesi. Pencangangan untuk memulai penegakan kode etik guru Indonesia (KEGI), jelas Sulistiyo,

dilaksanakan pada 25 November bersamaan dengan Hari Guru Nasional dan HUT PGRI. Meskipun KEGI lahir dari organisasi profesi guru PGRI, semua guru dapat menerapkannya. Sebab, kode etik profesi memang harus dilahirkan dari organisasi profesi. Kode etik guru yang mulai ditegakkan pada 2013, berisi 70 panduan etika dan norma bagi guru dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Panduan tersebut mengatur tujuh hubungan guru dengan peserta didik, orang tua/wali murid, masyarakat, sekolah dan rekan sejawat, profesi, organisasi profesi gurunya, dan pemerintah.

BAB IV

ORGANISASI PROFESI

Profesi yang baik biasanya memiliki ikatan organisasi profesi yang kuat. Keharusan tindakan bersama yang mengatur sering dipandang sebagai satu sifat satatus profesi yang paling menonjol. Ini muncul dari tanggung jawab kelompok terhadap masyarakat di atas kewajiban anggota secara perorangan. Tindakan efektif yang dipersatukan bagi pencapaian syarat-syarat profesi dan peningkatan status sosialnya hanya mungkin dilakukan melalui ikatan organisasi profesi secara menyeluruh.

Suatu profesi adalah lebih daripada sekelompok individu yang berwenang, karena satu profesi secara keseluruhan mempunyai tanggung jawab atas kualitas jasa sosilanya yang unik, dan esensial atas pengembangan dan pemeriksaan standar-standar dalam seleksi, pendidikan dan perbuatan para anggotanya. Tanggung jawab serupa itu dapat dibebankan hanya bila profesi memiliki satu bentuk organisasi, termasuk mekanisme untuk formulasi kebijaksanaan tentang dan pemaksaan terhadap kepatuhan para anggotanya.

Organisasi profesi disamping merupakan tempat di mana setiap petugas profesional sejenis menggabungkan diri, juga berfungsi sebagai dinamisator dan motivator untuk pengembangan diri serta perkembangan bagi anggota-anggotanya.

A. Hakikat Organisasi Profesi Keguruan

Organisasi merupakan suatu wadah dimana didalamnya ada kerjasama dan tanggung jawab. Setiap orang pasti pernah menjadi anggota suatu organisasi, baik secara formal maupun non formal sehingga orang tersebut mendapatkan manfaatnya. Banyak pendapat yang mengemukakan pengertian dari organisasi. Seperti berikut ini:

1. Organisasi Menurut Stoner
Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama.
2. Organisasi Menurut James D. Mooney
Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.
3. Organisasi Menurut Chester I. Bernard
Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Organisasi juga terbagi menjadi dua bagian yaitu organisasi formal dan organisasi non-formal. Organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar serta dengan hubungan kerja yang rasional. Contoh: Perseroan terbatas, Sekolah, Negara, dan lain sebagainya. Sedangkan Organisasi nonformal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang telibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari. Contoh : Arisan ibu-ibu sekampung, belajar bersama anak-anak SD, kemping ke gunung pangrango rame-rame dengan teman, dan lain-lain.

Profesi melibatkan beberapa istilah yang berkaitan, yaitu : profesi, profesionalitas, profesional, profesionalisasi, dan profesionalisme. Profesi menunjuk pada suatu pelayanan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadapnya. Profesional menunjuk pada penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya dan menunjuk pada orangnya itu sendiri. Profesionalitas menunjuk pada kualitas atau sikap pribadi individu terhadap suatu pekerjaan. Dalam profesi digunakan teknik dan prosedur intelektual yang harus dipelajari secara sengaja sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan orang lain. Profesionalisasi menunjuk pada proses menjadikan seseorang sebagai profesional. Profesionalisme menunjuk pada (a) derajat penampilan seseorang sebagai profesional; tinggi, rendah sedang, dan (b) sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang paling ideal dari kode etik profesiya.

Organisasi profesi adalah suatu organisasi, yang biasanya bersifat nirlaba, yang ditunjukan oleh suatu profesi tertentu dan bertujuan

melindungi kepentingan publik dan atau anggotanya maupun profesional pada bidang tersebut. Seperti yang telah disebutkan salah satu kriteria jabatan profesional, jabatan profesi harus mempunyai wadah untuk meyatakan gerak langkah dan mengendalikan keseluruhan profesi.

Didalam perkembangannya organisasi guru telah banyak mengalami diferensinya dan diversifikasi. Sebagaimana telah dinyatakan dalam UU No. 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat (6) bahwa " Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususnya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan". Akan tetapi yang perlu di ingat bahwasannya setiap organisasi kependidikan guru/kependidikan dapatnya memberi manfaat bagi anggotanya, baik melindungi anggotanya dan melindungi masyarakat.

Secara kuantitas, tidak berlebihan jika banyak kalangan pendidik menyatakan bahwa organisasi profesi kependidikan di indonesia berkembang pesat bagaikan tumbuhan di musim penghujan. Sampai sampai ada sebagian pengembang profesi pendidikan yang tidak tahu menahu tentang organisasi kependidikan itu. Yang lebih dikenal kalangan umum adalah PGRI.

B. Fungsi Organisasi Keguruan

Organisasi profesi kependidikan berfungsi sebagai pemersatu seluruh anggota profesi dalam kiprahnya menjalankan tugas keprofesiannya, dan memiliki fungsi peningkatan kemampuan profesional profesi ini. Maksud dari fungsinya antara lainyaitu:

1. *Fungsi Pemersatu.* Yaitu dorongan yang menggerakkan para profesional untuk membentuk suatu organisasi keprofesional. Motif tersebut begitu bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik ekonomi, kultural, dan falsafah tentang sistem nilai. Motif intrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik, para profesional terdorong oleh keinginannya mendapat kehidupan yang layak, sesuai dengan tugas profesi yang diembannya. Secara ekstrinsik mereka terdorong oleh tuntutan masyarakat pengguna jasa suatu profesi yang semakin hari semakin kompleks.

2. Fungsi Peningkatan Kemampuan Profesional. Fungsi kedua dari organisasi kependidikan adalah meningkatkan kemampuan profesional pengembangan profesi kependidikan ini. Fungsi ini secara jelas tertuang dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61 yang berbunyi: Tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat, dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Bahkan dalam UU SPN tahun 1989, pasal 31; ayat 4 dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa. Kompetensi merupakan kecakapan atau kemampuan mengerjakan kependidikan.

C. Tujuan Organisasi Keguruan

Salah satu tujuan organisasi ini adalah mempertinggi kesadaran sikap, mutu dan kegiatan profesi guru serta meningkatkan kesejahteraan guru. Sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61, ada lima misi dan tujuan organisasi kependidikan, yaitu: meningkatkan dan/atau mengembangkan (1) karier, (2) kemampuan, (3) kewenangan profesional, (4) martabat, dan (5) kesejahteraan seluruh tenaga kependidikan. Sedangkan visinya secara umum ialah terwujudnya tenaga kependidikan yang profesional.

Organisasi profesi sebagaimana telah disebutkan dalam UU RI pasal 40 ayat 1 mempunyai tujuan untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, krisis, wawasan pendidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian dalam masyarakat. Sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 38 tahun 1992, pasal 61, ada lima misi dan tujuan organisasi kependidikan, yaitu : meningkatkan dan/atau mengembangkan. Sedangkan visinya secara umum ialah terwujudnya tenaga kependidikan yang profesional.

1. *Meningkatkan dan/atau mengembangkan karier anggota*, merupakan upaya dalam mengembangkan karier anggota sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Karier yang dimaksud adalah perwujudan diri seorang pengembangan profesi secara bermakna, baik bagi dirinya maupun bagi orang lain (lingkungannya) melalui

serangkaian aktivitas. Organisasi profesi berperan sebagai fasilitator dan motifator terjadinya peningkatan karier setiap anggota. Adalah kewajiban organisasi profesi kependidikan untuk mampu memfasilitasi dan memotifasi anggotanya mencapai karier yang diharapkan sesuai dengan tugas yang diembannya.

2. *Meningkatkan dan/ atau mengembangkan kemampuan anggota*, merupakan upaya terwujudnya kompetensi kependidikan yang handal. Dengan kekuatan dan kewibawaan organisasi, para pengembang profesi akan memiliki mkekuatan moral untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya.
3. *Meningkatkan dan/ atau mengembangkan kewenangan profesional anggota*, merupakan upaya para profsional untuk menmpatkan anggota suatu profesi sesuai dengan kemampuannya. Organisasi profesi keendidikan bertujuan untuk megembangkan dan meningkatkan kemampuan kepada anggotanya melalui pendidikan atau latihan terprogram.
4. *Meningkatkan dan/ atau mengembangkan martabat anggota*, merupakan upaya organisasi profesi kependidikan agar anggotanya terhindar dari perlakuan tidak manusiawi dari pihak lain dan tidak melakukan praktik melecehkan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan memasuki organisasi profesi keendidikan anggota sekaligus terlindungi dari perlakuan masyarakat yang tidak mengindahkan martabat kemanusiaan dan berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar etis yang disepakati.
5. *Meningkatkan dan/ atau mengembangkan kesejahteraaa*, merupakan upaya organisasi profesi keendidikan untuk meningkatkan kesejahteraanlahir batin anggotanya. Dalam teori Maslow, kesejahteraan ini mungkin menempati urutan pertama berupa kebutuhan fisiologis yang harus dipenuhi. Banyak kiprah organisasi profesi keendidikan dalam meningkatkan kesejahteraan anggota. Asprasi anggota melalui organisasi terhadap pemerintah akan lebih terindahkan dibandingkan individu.

Selain itu organisasi profesi guru juga mempunyai kewenangan:

- a. Menetapkan dan menegakkan kode etik guru.
- b. Memberikan bantuan hukum kepada guru.
- c. Memberikan perlindungn profesi guru.

- d. Melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru.
- e. Memajukan pendidikan nasional.

D. Jenis-jenis Organisasi Keguruan

Secara kuantitas, tidak berlebihan jika banyak kalangan pendidik menyatakan bahwa organisasi profesi kependidikan di Indonesia berkembang pesat bagaikan tumbuhan di musim penghujan. Sampai sampai ada sebagian pengembangan profesi pendidikan yang tidak tahu menahu tentang organisasi kependidikan itu. Yang lebih dikenal kalangan umum adalah PGRI.

Disamping PGRI yang salah satu organisasi yang diakui oleh pemerintah juga terdapat organisasi lain yang disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang didirikan atas anjuran Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Sayangnya, organisasi ini tidak ada kaitan yang formal dengan PGRI. Selain itu ada juga organisasi profesional guru yang lain yaitu ikatan serjana pendidikan Indonesia (ISPI), yang sekarang sudah mempunyai banyak devisi yaitu Ikatan Petugas Bimbingan Belajar (IPBI), Himpunan Serjana Administrasi Pendidikan Indonesia (HSPBI), dan lain-lain, hubungannya secara formal dengan PGRI juga belum tampak secara nyata, sehingga belum didapatkan kerjasama yang saling menunjang dalam meningkatkan mutu anggotanya.

Berikut ini jenis-jenis organisasi profesi kependidikan yang ada di Indonesia:

1. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)

PGRI lahir pada 25 November 1945, setelah 100 hari proklamasi kemerdekaan Indonesia. Cikal bakal organisasi PGRI adalah diawali dengan nama Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB) tahun 1912, kemudian berubah nama menjadi Persatuan Guru Indonesia (PGI) tahun 1932.

Tujuan utama pendirian PGRI adalah: (a) Membela dan mempertahankan Republik Indonesia (organisasi perjuangan), (b) Memajukan pendidikan seluruh rakyat berdasar kerakyatan (organisasi profesi) Pendirian PGRI sama dengan EI: “education as public service, not commodity”, (3) Membela dan memperjuangkan nasib guru khususnya dan nasib buruh pada umumnya (organisasi ketenagakerjaan).

Makna Visi PGRI adalah: Makna dari terwujudnya PGRI sebagai Organisasi Perjuangan: (a) Wahana mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Kesatua Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945; (b) Wahana untuk membela, mempertahankan, dan melestarikan Negara Kesatuan Republik Indonesia; (c) Wahana untuk meningkatkan integritas bangsa dalam menjamin terpeliharanya keutuhan, kesatuan, dan persatuan bangsa; (d) Berperan aktif memperjuangkan tercapainya tujuan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa; (e) Wadah bagi para guru dalam memperoleh, mempertahankan, meningkatkan, dan membela hak asasinya baik sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara, dan pemangku profesi kependidikan; dan (f) Wahana untuk memberikan perlindungan dan membela kepentingan guru dan tenaga kependidikan yang berhubungan dengan persoalan-persoalan hukum.

Makna dari terwujudnya PGRI sebagai Organisasi Profesi: (a) Wahana memperjuangkan peningkatan kualifikasi dan kompetensi bagi guru; (b) Wahana mempertinggi kesadaran dan sikap guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu profesi dan pelayanan kepada masyarakat; (c) Wahana menegakkan dan melaksanakan kode etik dan ikrar guru Indonesia; (d) Wahana untuk melakukan evaluasi pelaksanaan sertifikasi, lisensi, dan akreditasi bagi pengukuhan kompetensi profesi guru; (e) Wahana pembinaan bagi Himpunan Profesi dan Keahlian Sejenis di bidang pendidikan yang menyatakan diri bergabung atau bermitra dengan PGRI; (f) Wahana untuk mempersatukan semua guru dan tenaga kependidikan di semua jenis, jenjang, dan satuan pendidikan guna meningkatkan pengabdian dan peran serta dalam pembangunan nasional; (g) Wahana untuk mewujudkan pengabidhan secara nyata melalui anak lembaga dan badan khusus; dan (h) Wahana untuk mengadakan hubungan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan, organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, dan atau organisasi kemasyarakatan umumnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dan kebudayaan.

Makna dari terwujudnya PGRI sebagai Organisasi Ketenagakerjaan: (a) Wahana untuk memperjuangkan terwujudnya hak-hak guru dan tenaga kependidikan; (b) Wahana untuk memperjuangkan kesejahteraan guru yang berupa: imbal jasa, rasa aman, hubungan pribadi, kondisi kerja dan kepastian karier; (c) Wahana untuk mewujudkan prinsip dan

pendekatan ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan harkat dan martabat guru melalui peningkatan kesejahteraan anggota; (d) Wahana untuk memperkuat kedudukan, wibawa dan martabat guru serta kesetiakawanan organisasi; (e) Wahana untuk membela dan melindungi guru sebagai pekerja; dan (f) Wahana untuk membina dan meningkatkan hubungan kerjasama dengan organisasi ketenagakerjaan baik lokal, regional maupun global.

Makna dari terwujudnya PGRI sebagai Organisasi yang Mandiri: (a) Menjalin kerjasama dengan semua pihak atas dasar kemitrasejajaran, saling menghormati dan berdiri di atas semua golongan; (b) Menggali dan mengembangkan potensi baik sumber daya manusia maupun sumber daya keuangan dan sumber daya organisasi lainnya yang tidak tergantung dari pihak manapun; (c) Membangun transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan organisasi dengan menempatkan iuran anggota sebagai sumber utama pembiayaan organisasi.

Makna dari terwujudnya PGRI sebagai Organisasi yang Non Partisan: (a) PGRI tidak menjadi bagian dari partai politik manapun dan tidak berafiliasi dengan partai manapun; (b) PGRI memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk menentukan pilihan politiknya secara merdeka; dan (c) PGRI selalu menjalin hubungan baik dengan seluruh partai dan komponen masyarakat dalam memajukan pendidikan nasional.

Misi PGRI adalah: (a) Menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan persatuan dan kesatuan bangsa, membela dan mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945; (b) Berperan aktif dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan dan kebudayaan yang berlandaskan asas demokrasi, keterbukaan, pengakuan terhadap hak asasi manusia, keberpihakan pada rakyat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; (c) Mengembangkan dan meningkatkan kompetensi, profesionalisme dan kesejahteraan anggota; (d) Melaksanakan, mengamalkan, mempertahankan dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru Indonesia; (e) Membangun sikap kritis terhadap kebijakan pendidikan yang tidak memihak kepada kepentingan masyarakat; (f) Melaksanakan dan mengelola organisasi berdasarkan

tata kelola yang baik (*good governance*); (g) Memperjuangkan perlindungan hukum, profesi, dan kesejahteraan anggota PGRI; (h) Mewujudkan PGRI sebagai organisasi profesi yang mempunyai kewenangan akreditasi, sertifikasi, dan lisensi pendidik dan tenaga kependidikan; (i) Memperkuat solidaritas, soliditas, demokratisasi, dan kemandirian organisasi di semua level/tingkatan; (j) Menyampaikan persepsi, visi, dan misi para guru/pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pilar utama pembangunan pendidikan nasional; dan (k) Mewujudkan PGRI sebagai organisasi yang memiliki kekuatan penekan (pressure group), pemikir (thinker), dan pengendali (*control*).

2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP merupakan suatu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar/kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/perilaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas (Depdiknas,2004: 1).Menurut Mangkoesapoetra (2004:1) MGMP merupakan forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kebupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah.

Tujuan MGMP. Tujuan diselenggarakannya MGMP menurut pedoman MGMP (2004: 2) adalah: (1) Tujuan umum.Tujuan MGMP adalah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru; (2) *Tujuan khusus:* (a) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien; (b) Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan dan mencerdaskan siswa; (c) Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. (Depdiknas, 2004).

Menurut Mangkoesapoetra (2004) tujuan diselenggarakannya MGMP adalah untuk: (a) Memotivasi guru, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional; (b) Meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat

menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; (e) Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahan sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing guru, sekolah dan lingkungannya.

Peranan MGMP. Menurut pedoman MGMP (Depdiknas, 2004) MGMP berperan untuk: (a) Mengakomodir aspirasi dari, oleh dan untuk anggota; (b) Mengakomodasi aspirasi masyarakat/stakeholder dan siswa; (c) Melaksanakan perubahan yang lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran; (d) Mitra kerja Dinas Pendidikan dalam menyebarkan informasi kebijakan pendidikan.

Sedangkan menurut Mangkoesapoetra (2004) peranan MGMP adalah: (a) Reformator dalam *classroom reform*, terutama dalam reorientasi pembelajaran efektif; (b) Mediator dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi guru terutama dalam pengembangan kurikulum dan sistem pengujian; (c) *Supporting agency* dalam inisiasi manajemen kelas dan manajemen sekolah; (d) *Collaborator* terhadap unit terkait dan organisasi profesi yang relevan; (e) *Evaluator* dan *developer school reform* dalam konteks MPMBS; (f) *Clinical* dan *academic supervisor* dengan pendekatan penilaian *appraisal*.

Fungsi MGMP. Adapun fungsi MGMP menurut Mangkoesapoetra (2004: 3) adalah: (a) Menyusun program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin; (b) Memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP secara rutin, baik di tingkat sekolah, wilayah, maupun kota; (c) Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah.

3. Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI)

Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) lahir pada pertengahan tahun 1960-an. Pada awalnya organisasi profesi kependidikan ini bersifat regional karena berbagai hal menyangkut komunikasi antaranggotanya. Keadaan seperti ini berlangsung cukup lama sampai kongresnya yang pertama di Jakarta 17-19 Mei 1984.

Kongres tersebut menghasilkan tujuh rumusan tujuan ISPI, yaitu:

- (a) Menghimpun para sarjana pendidikan dari berbagai spesialisasi di seluruh Indonesia; (b) meningkatkan sikap dan kemampuan profesional para anggotanya; (c) membina serta mengembangkan ilmu, seni dan teknologi pendidikan dalam rangka membantu pemerintah mensukseskan pembangunan bangsa dan negara; (d) mengembangkan dan menyebarkan gagasan-gagasan baru dan dalam bidang ilmu, seni, dan teknologi pendidikan; (e) mendukung dan memperjuangkan kepentingan profesional para anggota; (f) meningkatkan komunikasi antaranggota dari berbagai spesialisasi pendidikan; dan (g) menyelenggarakan komunikasi antarorganisasi yang relevan.

Pada perjalannya ISPI tergabung dalam Forum Organisasi Profesi Ilmiah (FOPI) yang terlealisasikan dalam bentuk himpunan-himpunan. Yang telah ada himpunannya adalah Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu Sosial Indonesia (HISPIPSI), Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu Alam, dan lain sebagainya.

4. Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI)

Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI) didirikan di Malang pada tanggal 17 Desember 1975. Organisasi profesi kependidikan yang bersifat keilmuan dan profesional ini berhasrat memberikan sumbangan dan ikut serta secara lebih nyata dan positif dalam menunaikan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai guru pembimbing. Organisasi ini merupakan himpunan para petugas bimbingan se Indonesia dan bertujuan mengembangkan serta memajukan bimbingan sebagai ilmu dan profesi dalam rangka peningkatan mutu layanannya.

Secara rinci tujuan didirikannya Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI) adalah sebagai berikut ini.

- a) Menghimpun para petugas di bidang bimbingan dalam wadah organisasi,
- b) Mengidentifikasi dan mengiventarisasi tenaga ahli, keahlian dan keterampilan, teknik, alat dan fasilitas yang telah dikembangkan di Indonesia di bidang bimbingan, dengan demikian dimungkinkan pemanfaatan tenaga ahli dan keahlian tersebut dengan sebaik-baiknya.
- c) Meningkatkan mutu profesi bimbingan, dalam hal ini meliputi peningkatan profesi dan tenaga ahli, tenaga pelaksana, ilmu bimbingan sebagai disiplin, maupun program layanan bimbingan (Anggaran Rumah Tangga IPBI, 1975).

Untuk menopang pencapaian tujuan tersebut dicanangkan empat kegiatan, yaitu: a) Pengembangan ilmu dalam bimbingan dan konseling; b) Peningkatan layanan bimbingan dan konseling; c) Pembinaan hubungan dengan organisasi profesi dan lembaga-lembaga lain, baik dalam maupun luar negeri; dan c) Pembinaan sarana (Anggaran Rumah Tangga IPBI, 1975).

Kegiatan pertama dijabarkan kembali dalam anggaran rumah tangga (ART IPBI, 1975) sebagai berikut ini. a) Penerbitan, mencakup: buletin Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia dan brosur atau penerbitan lain. b) Pengembangan alat-alat bimbingan dan penyebarannya. c) Pengembangan teknik-teknik bimbingan dan penyebarannya. d) Penelitian di bidang bimbingan. e) Penataran, seminar, lokakarya, simposium, dan kegiatan-kegiatan lain yang sejenis. f) Kegiatan-kegiatan lain untuk memajukan dan mengembangkan bimbingan.

E. Ruang Lingkup Organisasi Profesi Keguruan

1. Bentuk dan Corak Organisasi Profesi Kependidikan

Bentuk organisasi profesi keguruan begitu bervariasi dipandang dari segi derajat keeratan dan keterkaitan antar anggotanya. Ada empat bentuk organisasi profesi keguruan. Pertama, berbentuk persatuan (*union*), antara lain di Australia, Singapura, dan Malaysia, misalnya: *Australian Education Union (AUE)*, *National Tertiary Education Union (NTEU)*, *Singapore Teachers' Union (STU)*, *National Union of the Teaching Profession (NUTP)*, dan *Sabah Teachers Union (STU)*. Kedua, berbentuk federasi (*federation*) antara lain di India dan Bangladesh, misalnya: *All India Primary Teachers Federation (AIPTF)*, dan *Bangladesh Teachers' Federation (BTF)*. Ketiga, berbentuk aliansi (*alliance*), antara lain di Filipina, seperti *National Alliance of Teachers and Office Workers (NATOW)*. Keempat, berbentuk asosiasi (*association*) seperti yang terdapat di kebanyakan negara, misalnya, *All Pakistan Government School Teacher Association (APGSTA)* di Pakistan, dan *Brunei Malay Teachers' Association (BMTA)* di Brunei.

Ditinjau dari kategori keanggotaannya, corak organisasi profesi keguruan beragam pula. Corak organisasi profesi ini dapat dibedakan berdasarkan (1) Jenjang pendidikan di mana mereka bertugas (SD, SMP, dll); (2) Status penyelenggara kelembagaan pendidikannya

(negeri, swasta); (3) Bidang studi keahliannya (bahasa, kesenian, matematika, dll); (4) Jender (Pria, Wanita); (5) berdasarkan latar belakang etnis (cina, tamil, dll) seperti *China education Society* di Malaysia.

2. Struktur dan Kedudukan Organisasi Profesi Keguruan

Berdasarkan struktur dan kedudukannya, organisasi profesi keguruan terbagi atas tiga kelompok, yaitu (1) Organisasi profesi keguruan yang bersifat lokal (kedaerahan dan kewilayahannya), misalnya *Serawak Teachers' Union* di Malaysia; (2) Organisasi profesi keguruan yang bersifat nasional seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI); dan (3) Organisasi profesi keguruan yang bersifat internasional seperti UNESCO (*United Nations Educational, Scientific, and Culture Organization*).

3. Keanggotaan Organisasi Profesi Keguruan

Dengan adanya keragaman bentuk dan corak serta struktur dan kedudukan Organisasi Profesi Kependidikan/Keguruan seperti telah dipaparkan di muka, dengan sendirinya keanggotaan Organisasi Profesi Kependidikan ini beragam pula. Akan tetapi pada umumnya Organisasi profesi kependidikan yang bersifat asosiasi atau persatuan langsung dari setiap pribadi pengembangan profesi yang bersangkutan. Sedangkan keanggotaan organisasi profesi kependidikan yang bersifat federasi cukup terbatas oleh puncak organisasi yang berserikat saja.

4. Program Operasional Organisasi Profesi Keguruan

Sebagaimana organisasi profesi kependidikan memiliki tujuan dan fungsi, bahkan visi dan misi tersendiri. Untuk merealisasikan hal tersebut organisasi profesi ini lazimnya memiliki program operasional tertentu yang secara terencana, dan pelaksanaannya harus dipertanggungjawabkan kepada para anggotanya melalui forum resmi, seperti termaktub dalam anggaran dasar (AD) atau anggaran rumah tangga (ART) atau bahkan hasil konvensi anggota profesi kependidikan. Kandungan program tersebut mencakup hal-hal berikut: a) Upaya-upaya yang menunjang terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban para anggotanya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. b) Upaya-upaya yang

memajukan dan mengembangkan kemampuan profesional dan karier para anggotanya, melalui berbagai kegiatan ilmiah dan profesional seperti seminar, simposium, loka karya dan sebagainya. c) Upaya-upaya yang menunjang bagi terlaksananya hak dan kewajiban pengguna jasa pelayanan profesional, baik keamanan maupun kualitasnya. d) Upaya-upaya yang bertalian dengan pengembangan dan pembangunan yang relevan dengan bidang keprofesiannya.

BAB V

MENGKAJI KONSEP PROFESI KEGURUAN

A. Pendidik sebagai Profesi

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Perwujudan cita-cita pendidikan, pemerintah secara bertahap dan berkesinambungan membuat regulasi dan perbaikan sistem pendidikan nasional. Dimana sekarang ini berhasil menemukan format untuk melaksanakan Pendidikan Karakter (*character building*) di seluruh institusi pendidikan. Lahirnya gagasan Pendidikan Karakter dilatarbelakangi dengan ‘hilangnya karakter dasar’ Bangsa Indonesia. Dimana dahulu Bangsa Indonesia dikenal sebagai bangsa yang sopan, ramah, serta menjunjung tinggi nilai-nilai (*values*) dan norma kesantunan. Sebagai contoh, beberapa hari belakangan ini tidak sedikit anak remaja sekarang tawuran antar pelajar, ikut geng motor, melawan orang tua, dan sebagainya.

Pengembalian nilai-nilai itu semua, muncul ide bahwa perlunya pendidikan karakter yang dimulai sejak dini. Dengan harapan generasi mendatang akan memiliki kepribadian maupun identitas yang “khas” sebagai Bangsa Indonesia. Berbagai metode dan strategi telah dilakukan. Guru sebagai ‘icon’ perjuangan, menjadi harapan seluruh pihak untuk mewujudkan cita-cita pendidikan.

Sebagai wujud komitmen, pada tanggal 30 Desember 2005 Presiden Susilo Bambang Yudhoyono secara resmi memutuskan serta menetapkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta diundangkan dalam Lembaga Negara RI Tahun 2005 Nomor 157.

Dengan adanya undang-undang tersebut guru bukan lagi sebagai 'pekerjaan sambilan'. Lebih dari itu guru memiliki payung hukum yang jelas dan tegas sebagai Profesi yang perlu keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan.

Guru adalah sebuah profesi, sebagaimana profesi lainnya merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Sebagai sebuah profesi, guru bekerja berdasarkan payung hukum. (Bulletin PPPG, Edisi September 2002:19).

Walaupun guru sudah dianggap sebagai profesi dan bukan pekerjaan sambilan, tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa melalui pendidikan karakter menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Memang tidak mudah. Aral atau rintangan didepan mata seolah menggiurkan hasrat untuk bersenang-senang. Sebab, dengan menjadi suatu profesi, guru sekarang lebih mendapatkan kehidupan yang lebih layak. Materi, penghasilan yang menjanjikan adalah tantangan kehidupan dikemudian hari.

Untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia seperti dikemukakan diatas, adalah merupakan tanggung jawab fungsional lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dalam mempersiapkan tenaga pendidik dan kependidikan yang professional. Tenaga pendidik sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dikemukakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan professional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional dan internasional.

Baik dinegara maju maupun Negara berkembang, baru profesi kedokteran dan dibidang hukum yang sudah terbentuk, kuat dan ditaati dalam pengisian okupasi. Misalnya untuk menbgisi jabatan kepala Puskesmas seseorang harus memiliki sertifikasi profesi sebagai dokter. Demikian pula untuk mengisi jabatan penasehat hukum seseorang harus mempunyai sertifikasi advokad. Di Indonesia beberapa profesi masih pada taraf sedang dikembangkan, termasuk profesi pendidik. Dalam

praktek dilapangan, tidak semua okupasi didukung dengan kemampuan profesi, karena kondisi pasar tenaga kerja belum dirumuskannya standar profesi, lemahnya organisasi profesi dalam mengontrol pengisian okupasi, dan penerapan pengetahuan dan keterampilan yang lebih dikontrol oleh profesi lain. Kondisi semacam ini akan semakin berbahaya apabila dibiarkan karena tidak ada kepastian kemampuan minimal yang harus dipenuhi dalam mengisi okupasi, jalaknya layanan public, dan biasanya cenderung berdampak kepada penyalahgunaan kewenangan (malpraktek).

Menjadi guru adalah menghayati profesi. Apa yang membedakan sebuah profesi, dengan pekerjaan lain adalah bahwa untuk sampai pada profesi itu seseorang berproses lewat belajar. "Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan itu serta pelayanan baku terhadap masyarakat profesi, lembaga pendidikan hanya akan diisi orang-orang yang bernafsu memuaskan kepentingan diri dan kelompok.

Guru adalah suatu sebutan jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa ; Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

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 perubahan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan saran dan prasarana akan berarti apabila melibatkan guru.

Sejak digulirkannya otonomi daerah paradigm pendidikan mengalami perubahan dari pendekatan sentralistik menjadi pendekatan desentralistik. Karakteristik pendekatan dalam manajemen adalah pemetaan pengembangan masing-masing institusi pendidikan berdasarkan spesifikasi dan perspektif sejarah, budaya, visi, misi, pengorganisasian, kepemimpinan, sumber daya, serta jenis dan jumlah

siswa. Selain itu, juga memberikan otonomi untuk menentukan tingkat dan cara pencapaian tujuan kelembagaan sesuai dengan kesiapan, kemampuan, serta situasi dan kondisi tempat sekolah itu berada. Namun demikian, semua sekolah tetap terikat pada satu tujuan sebagaimana dirumuskan dalam visi pendidikan nasional 2010 bahwa pada tahun 2010 telah dapat diwujudkan sistem pendidikan yang tangguh, sehingga mampu memberikan kontribusi pada daya saing bangsa, dengan cirri-ciri (1) berkualitas, (2) member akses dan berkeadilan, dan (3) otonomi (Diknas, 2003).

Pendidik dipastikan merupakan tenaga professional, yaitu yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Karena sebagai tenaga professional, pendidik harus memiliki kualitas minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajarnya.

Profil guru adalah salah satu figur yang mempunyai aramat paling agung dan paling berat tanggung jawabnya. Guru adalah sebuah *title* terhormat dan beliau seorang pembawa misi mulia. Titik sentral guru terhadap dekadensi moral sangat krusial sekali. Karena baik buruknya nilai moral bangsa ini hampir terletak pada bimbingan guru. Pengabdian guru tak habis dimakan waktu dan tak lekang oleh zaman dalam rangka mendidik generasi bangsa ini, sehingga tidak peduli dengan materi yang didapat. Dan atas pengorbanannya itu masyarakat memberikan cindera mata yang sangat berarti. Seperti dalam sebuah untaian kata “Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”.

Pada mulanya ungkapan tersebut dimaksudkan untuk menunjung tinggi martabat dan kehormatan guru. Sebutan itu sebagai simbol pengabdian guru tanpa pamrih dan ikhlas, “*sepi ing pamrih rame ing gawe*”, sekalipun bekerja seharian untuk mendidik siswanya.

Di sisi lain ungkapan “guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa” bisa tidak menguntungkan bagi para guru dan profesi keguruan. Dengan ungkapan itu ada kesan seakan-akan guru merupakan sekelompok komunitas yang melakukan pekerjaan terhormat, bernilai agung dalam mendidik bangsanya. Namun, atas keringat dan jerih payahnya itu mereka meski menerima apa adanya, tidak perlu banyak menuntut atau mengharapkan sesuatu yang lebih dari apa yang mereka dapatkan.

Tidak pula guru mengeluh bila daya beli gajinya rendah karena tingkat dan jumlah kenaikan gaji tidak mampu mengimbangi depresiasi. Tidak perlu pula bersedih bila kenaikan pangkatnya terlambat. Kemajuan semakin pesat dan waktu terus berjalan, dunia pendidikan pun dituntut harus bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Di satu sisi material adalah sebuah tuntutan bagi seorang guru untuk memenuhi kelangsungan hidupnya, karena keanekaragaman jenis kebutuhan yang harus dipenuhi. Keadaan yang demikian seakan-akan berakibat lunturnya karismatik guru. Sehingga hal itu menjadi sebuah dilema dalam *image* seorang guru. Jika hal itu terjadi, relevankah bunyi statemen bahwa guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa.

Realitas yang ada, setelah terselenggaranya rekrutmen CPNS memunculkan berbagai reaksi dari pihak yang mendaftar. Bagi yang diterima menyambutnya dengan sukacita, sementara mega kelabu seakan-akan menyapu guratan wajah mereka yang gagal. Begitu menggodanya profesi ini, sampai beragam cara ditempuh untuk menebusnya. Dari yang bermodalkan kompetensi diri, mengandalkan hubungan kekerabatan, kolega dan sampai pada titik aksi rupiah. Banyak alasan mengapa mereka tertarik untuk mengais rezeki menjadi PNS. Dari jawaban yang paling idealis, semisal menjadi abdi negara sampai jawaban yang pragmatis. "Kepastian gaji per bulan, uang pensiun, prestise di mata masyarakat sampai pada alasan putus asa daripada menjadi pengangguran". Dan entah alasan apa yang paling banyak memotivasi pelamar CPNS. Satu simpulan umum yang dapat digarisbawahi bahwa pegawai negeri sipil di mata warga bukanlah sekadar profesi, melainkan telah berkembang menjadi gaya hidup.

Di tengah susahnya mencari rupiah, PNS menawarkan alternatif terbaik untuk menyambung hidup, kehormatan dan prestise di tengah-tengah masyarakat. Gaji mungkin tak seberapa, tapi ceperan bisa datang dari setiap celah. Ditambah lagi dengan sudah dipegangnya sebuah jabatan, masa depan diprediksi menjadi cerah.

Anda boleh sepakat, boleh juga meyangkal pandangan di atas. Dan *stereotype* demikian justru muncul dari keseharian yang dilakukan oleh sebagian CPNS yang terekam oleh masyarakat. Kemudian yang menjadi pertanyaan untuk para calon pegawai negeri sipil adalah: sudahkah para pendaftar PNS itu sadar akan tantangan yang menanti mereka, setelah resmi menyandang predikat PNS...??? Sanggupkah

PNS memikul beban itu dengan menunjukkan kenerja yang profesional dan mengedepankan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi dan golongan??? Waktulah yang akan menjawabnya....

Ironisnya ilmu pendidikan modern mulai kehilangan sentuhan kasih sayang dan kepekaannya kepada peserta didik. Topik yang dibicarakan kebanyakan hal-hal yang sifatnya teknis metodologis. Praktik pendidikan modern, baik tersurat maupun tersirat di bangun di atas asumsi yang sarat dengan kepercayaan penuh pada keampuhan metode dan teknik mengajar. Landasan falsafahnya yang diangkat dari aliran-aliran kognitivistik dan sejenisnya.

Karena orientasinya itu, pendidikan modern terasa makin menjauh misi hakikinya, untuk mendewasakan peserta didik. Sasaran yang lebih menonjol adalah bagaimana supaya anak mengerti dan bisa melakukan sesuatu lebih jauh lagi. Ada kecendrungan pendidikan ibarat sudah menjadi transaksi bisnis. Ada yang menjual jasa pendidikan, dan ada yang membelinya. Dewasa ini tidak mudah menemukan pakar pendidikan, atau penulis buku-buku pendidikan yang masih mendalami secara sungguh-sungguh ilmu mendidik.

Walhasil, mencari guru sebagai pendidik sangat sulit sekali. Dan lebih mudah menjumpai guru sebagai pentransfer (transforman) ilmu terhadap peserta didik. "Hidup ada pada ketenangan dan perjuangan bukan pada tuntutan yang tak mengerti akan keadaan."

B. Perkembangan Profesi Keguruan

Dalam buku *Sejarah Pendidikan Indonesia*, Nasution (1852) menjelaskan sejarah pendidikan di Indonesia terutama dalam zaman kolonial Belanda, termasuk juga sejarah profesi keguruan. Guru-guru yang pada mulanya diangkat dari orang-orang yang tidak didik secara khusus menjadi guru, secara berangsur-angsur dilengkapi dan ditambah dengan guru-guru yang lulus dari sekolah guru yang didirikan di Solo tahun 1852. Kebutuhan guru yang mendesak maka pemerintah Hindia Belanda mengangkat lima macam guru yakni:

1. Guru lulusan sekolah guru
2. Guru bukan lulusan sekolah guru
3. Guru bantu yang lulus ujian guru bantu
4. Guru yang dimagangkan kepada guru senior
5. Guru yang diangkat karena keadaan yang mendesak

Sekolah guru dimulai dan kemudian didorong untuklah normal, namun pada mulanya bila dilihat kurikulumnya dapat kita katakan hanya memperingkatkan pengetahuan yang diajarkan saja. Ke dalamnya belum dimasukkan secara khusus kurikulum ilmu mendidik dan psikologi.

Keadaan yang berlanjut hingga zaman pendudukan Jepang dan awal perang kemerdekaan, walaupun dengan nama dan bentuk lembaga pendidikan guru yang disesuaikan dengan keadaan waktu itu. Pendidikan guru meningkatkan jenjang kualifikasi dan mutuanya. Sehingga saat ini kita hanya mempunyai lembaga pendidikan guru yang tunggal, yakni Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).

Jabatan guru tidak disebut sebagai profesional penuh, statutnya membaik. Di Indonesia telah ada Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) yang menjadi wadah persatuan guru dan juga mempunyai perwakilan di DPR/MPR. Dalam sejarah pendidikan guru di Indonesia, guru pernah mempunyai status yang sangat tinggi dan dianggap sebagai orang yang serba tahu. Peranan guru saat itu tidak hanya mendidik anak di depan kelas, tetapi mendidik masyarakat, tempat bagi masyarakat untuk bertanya, baik untuk memecahkan masalah pribadi ataupun masalah sosial.

Kewibawaan guru mulai memudar sejalan dengan kemajuan zaman, perkembangan ilmu dan teknologi dan kepedulian guru yang meningkat mengenai imbalan atau balas jasa. Dalam era teknologi yang maju sekarang, guru bukan lagi satu-satunya tempat bertanya bagi masyarakat. Pendidikan masyarakat mungkin lebih tinggi dari guru dianggap kalah gengsi dari jabatan lainnya yang mempunyai pendapatan yang lebih baik.

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain melibatkan kegiatan intelektual, persiapan yang lama untuk memangkunya, memerlukan latihan untuk memangku jabatan yang berkesinambungan dan memiliki kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

Jabatan guru dapat memenuhi secara maksimal persyaratan itu, namun perkembangannya di tanah air menunjukkan arah untuk terpenuhinya persyaratan tersebut. Usaha untuk ini sangat tergantung

kepada niat, perilaku dan komitmen dari guru sendiri dan organisasi yang berhubungan dengan itu, selain juga oleh kebijaksanaan pemerintah.

1. Tantangan Sebagai Profesi

a. Masalah yang dihadapi guru

Pertama, guru yang terlihat jelas sekarang ini adalah kurangnya minat guru untuk meneliti. Banyak guru yang malas untuk meneliti di kelasnya sendiri dan terjebak dalam rutinitas kerja sehingga potensi ilmiahnya tak muncul kepermukaan. Banyak guru menganggap kalau meneliti itu sulit. Sehingga karya tulis mereka dalam bidang penelitian tidak terlihat sama sekali. Padahal setiap tahun, depdiknas selalu rutin melaksanakan lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran (LKGDP) tingkat nasional yang diselenggarakan oleh direktorat Profesi Guru.

Biasanya para guru akan sibuk meneliti bila mereka mau naik pangkat saja. Karenanya guru harus diberikan bekal agar dapat melakukan sendiri Penelitian Tindakan Kelas (PTK). PTK adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh guru di kelasnya sendiri dengan jalan merencanakan, melaksanakan, dan merefleksikan tindakan secara kolaboratif dan partisipatif dengan tujuan untuk memperbaiki kinerjanya sebagai guru, sehingga hasil belajar siswa dapat meningkat.

Ke dua, guru adalah masalah kesejahteraan. Guru sekarang masih banyak yang belum sejahtera. Terlihat jelas dikotomi antara guru berplat merah (Baca PNS) dan guru berplat hitam (baca Non PNS). Banyak guru yang tak bertambah pengetahuannya karena tak sanggup membeli buku. Boro-boro buat membeli buku, untuk biaya hidupnya saja mereka sudah kembang kempis.

Kenyataan di masyarakat banyak pula guru yang tak sanggup menyekolahkan anaknya hingga ke perguruan tinggi, karena kecilnya penghasilan yang didapatnya setiap bulan. Dengan adanya sertifikasi guru dalam jabatan, semoga kesejahteraan guru ini dapat terwujud.

Biar bagaimanapun juga profesi guru adalah pilar terpenting untuk kemajuan bangsa. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila profesi ini lebih diperhatikan, terlebih kesejahteraannya. Tetapi, jangan karena kesejahteraan kurang kemudian kreativitas guru menjadi mati.

Banyak contoh lain dari kehidupan guru yang meskipun kesejahteraannya kurang, tapi komitmen terhadap pendidikan tetap

tinggi. Sebaliknya berapa banyak guru yang gajinya sudah tinggi tapi tetap ogah-ogahan mengajar. Semua ini berpulang kembali pada mentalitas kita.

Ke tiga, guru adalah kurang kreatifnya guru dalam membuat alat peraga atau media pembelajaran. Selama ini masih banyak guru yang menggunakan metode ceramah saja dalam pembelajarannya, tak ada media lain yang digunakan sebagai alat bantu pembelajaran. Mereka tak pernah berpikir untuk membuat sendiri media pembelajarannya. Kalau saja para guru kreatif, pasti akan banyak ditemukan berbagai alat peraga dan media yang dapat digunakan guru untuk menyampaikan materi pembelajarannya. Guru yang kreatif tak akan pernah menyerah dengan keadaan. Kondisi minimnya dana justru membuat guru itu kreatif memanfaatkan sumber belajar lainnya yang tidak hanya berada di dalam kelas, seperti: pasar, museum, lapangan olahraga, sungai, kebun, dan sebagainya.

Profesionalitas guru dalam menciptakan proses dan luaran pendidikan persekolahan yang bermutu merupakan prasyarat mutlak demi terwujudnya sumber daya manusia Indonesia yang kompetitif dan mandiri di masa datang. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan kontinyu bagi peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional guru.

Untuk mengatasi problematika guru di atas, diperlukan kerjasama dari kita semua untuk dapat saling membantu agar guru mampu meneliti, mendapatkan income tambahan dari keprofesionalannya, dan menyulut guru untuk kreatif dalam mengembangkan sendiri media pembelajarannya. Bila itu semua dapat terwujud, maka kualitas pendidikan kita pun akan meningkat.

b. Tantangan guru

Di tengah tuntutan, tantangan serta berbagai persoalan kegagalan dunia pendidikan, sosok guru merupakan pihak yang paling tertuduh. Sosok guru merupakan orang paling dimintai pertanggung jawabannya. Bahkan tidak ada alasan apa pun, yang dapat diberikan oleh seorang guru untuk membela dirinya.

Ketika ujian nasional digulirkan dengan standar kelulusan yang cukup fantastis, sosok guru pulalah, yang mula-mula merasa ketar-ketir. Ia mesti bertanggung jawab atas segala apa yang akan terjadi pada peserta

didik: frustasi, stress, depresi dan segala keputusasaan mental generasi bangsa ini.

Perbaikan dan evaluasi pada kemampuan seorang guru, seolah menjadi hal yang logis untuk dilakukan pertama kali dalam memecahkan persoalan dunia pendidikan.

Prinsip pembelajaran inovatif, seorang guru akan mampu memfasilitasi siswanya untuk mengembangkan diri dan terjun di tengah masyarakatnya.

Hal ini dapat dipahami dengan memerhatikan beberapa prinsip pembelajaran inovatif, yaitu: (a) pembelajaran, bukan pengajaran; (b) guru sebagai fasilitator, bukan instruktur; (c) siswa sebagai subjek, bukan objek; (d) multimedia, bukan monomedia; (e) sentuhan manusiawi, bukan hewani; (f) pembelajaran induktif, bukan deduktif; (g) materi bermakna bagi siswa, bukan sekadar dihafal; (h) keterlibatan siswa partisipatif, bukan pasif.

Selain memberikan beberapa prinsip dasar, pembelajaran inovatif juga menekankan adanya pola dan strategi pendidikan yang utuh. Pola dan strategi pendidikan yang menitik bertakan pada terciptanya kesadaran peserta didik pada dirinya sendiri dan lingkungannya.

Selanjutnya, ketakutan dan keminderan seorang guru dalam melakukan ekspresi merupakan salah satu tumor pendidikan yang urgent untuk disembuhkan. Seorang guru sudah seyogyanya untuk yakin bahwa setiap guru tanpa terkecuali dapat berinovasi dalam pembelajarannya; seorang guru seyogyanya untuk yakin bahwa perbuatan-perbuatan kecilnya yang teliti, semisal mencatat perubahan tentang cara dan gaya mengajar setiap hari akan melahirkan hasil yang besar; serta seorang guru seyogyanya untuk terbuka menerima saran dan kritik dari guru lain, bila pola pembelajaran yang disampaikannya sama seperti yang kemarin.

Lebih jauh, keberanian seorang guru dalam berinovasi, serta merta akan membentuk karakternya menjadi kreatif. Kemampuan dan kapasitasnya, baik hard skill maupun soft skill, akan terasah dengan sendirinya. Kekreatifan seorang guru, akan berdampak tidak hanya pada pola komunikasi pembelajaran, tetapi juga akan membentuk suasana serta atmosfir pembelajaran yang menyenangkan (enjoy learning). Pembelajaran yang mampu mentransformasikan ilmu sekaligus mampu membentuk karakter siswa yang manusiawi.

Beberapa metode yang dapat digunakan oleh seorang kreatif dalam membangun suasana kelas yang familiar dan manusiawi. Misalnya, suasana kelas yang tak lagi sebagai ruang penjara yang dijejali teori, konsep dan tugas dari guru. Tetapi ruang kelas yang mampu menggali potensi siswa dan menjernihkan nalar pikir anak didik dalam memahami dan mengaplikasikan kemampuannya untuk dirinya sendiri dan lingkungannya.

Kreatifitas guru tentunya terletak pada kekayaannya memiliki metode dan aneka model pembelajaran, serta kecermatannya untuk memilih dan memilah metode dan aneka pembelajaran yang akan digunakan di setiap waktu yang berbeda.

c. Pengembangan aplikatif profesi guru

Misi dan visi, aksi, dan dedikasi, akan menjamin terlaksananya pelayanan profesi guru secara terarah, konsisten dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan pengguna. Sehubungan dengan itu, pemerintah melalui Depdiknas harus berupaya membangun sistem pengembangan profesi guru yang aplikatif, operasional dan berfungsi. Yakni sistem pengembangan profesi yang terintegrasi, menyeluruh, dan mendukung penyelenggaraan pendidikan profesi, penjaminan mutu, manajemen, remunerasi dan berbagai pendukung pengembangan profesi guru.

Adanya sistem pengembangan profesi guru yang berfungsi efektif dan dilaksanakan secara konsisten diharapkan dapat mendukung terwujudnya guru yang cerdas, berbudaya, bermartabat, sejahtera, canggih, elok, unggul dan professional. Yakni para guru yang mengedepankan nilai-nilai budaya mutu, keterbukaan, demokrasi, dan akuntabilitas publik dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehari-hari dalam kerangka pencapaian visi, misi, dan tujuan pendidikan nasional.

Harapan ke depan akan dapat diwujudkan guru yang kompeten, terstandar, profesional, dan sejahtera dalam kerangka penjaminan mutu pendidikan nasional. Profesi guru yang terstandar kualifikasi dan kompetensinya, serta mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Program diklat guru yang terstandar, kredibel dan akuntabel dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya. Ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk guru yang kompeten, terstandar, profesional dan sejahtera merupakan harapan semua lapisan masyarakat, khususnya masyarakat pendidikan.

Untuk memacu para penyelenggara dan satuan pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 19 Th. 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang memuat kriteria minimal tentang komponen pendidikan. Komponen pendidikan yang harus terstandar, meliputi standar isi, standar proses, kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.

Penggunaan standar nasional pendidikan sebagai acuan setiap satuan pendidikan diharapkan dapat mengembangkan pendidikannya secara optimal sesuai dengan karakteristik dan kekhasan programnya. Sejalan dengan itu pemerintah membentuk Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang bertanggung jawab kepada Mendiknas.

BSNP merupakan lembaga mandiri, profesional, dan independen yang mengemban misi untuk mengembangkan, memantau pelaksanaan, dan mengevaluasi pelaksanaan standar nasional pendidikan, akan dapat diwujudkan pendidikan bermutu dan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga yang profesional.

BAB VI

SASARAN DAN PENGEMBANGAN SIKAP PROFESIONAL

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian.

Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

A. Sasaran Sikap Profesional

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit

guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan “insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan.

Memperhatikan kondisi jabatan guru sebagai profesi dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan profesi guru maka diperlukan Petunjuk Teknis penilaian kinerja guru yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, bagaimana dan oleh siapa penilaian kinerja guru dilaksanakan. Penyusunan petunjuk teknis ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sebagai acuan pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah untuk mempermudah proses penilaian kinerja guru.

Profesional adalah orang yang mempunyai **profesi** atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Profesional menunjukkan pelaku, sekaligus sifat, atribut atau kualitas bagi penyandang gelar ini. Definisi paling gampang dan sederhana dari “profesional” adalah “bukan amatir”. Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Profesional (dari bahasa Inggris) berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Menjadi profesional, berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Dan seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua Ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personalitas. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi profesional adalah satu kesatuan antara konsep personalitas dan integritas yang dipadupadankan dengan *skill* atau keahliannya.

B. Pengembangan Sikap Profesional Guru

Sikap profesionalisme guru antara lain sebagai berikut: (1) Menguasai pengetahuan tentang materi pelajaran yang diajarkan; (2)

Guru merupakan anggota aktif organisasi profesi guru, membaca jurnal profesional, melakukan dialog sesama guru, mengembangkan kemahiran metodologi, membina siswa dan materi pelajaran; (3) Memahami proses belajar dalam arti siswa memahami tujuan belajar, harapan-harapan, dan prosedur yang terjadi di kelas; (4) Mengetahui cara dan tempat memperoleh pengetahuan; (5) Melaksanakan perilaku sesuai sesuai model yang diinginkan di depan kelas; (6) Memiliki sikap terbuka terhadap perubahan, berani mengambil resiko, dan siap bertanggung jawab; (7) Mengorganisasikan kelas dan merencanakan pembelajaran secara cermat.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
2. meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
3. menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
4. menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

5. menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
6. menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dalam konteks peraturan tersebut di atas, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru.
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.
3. Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

C. Peningkatan Kinerja Profesional Guru

Meningkatkan profesionalisme guru melalui pendidikan dan pelatihan. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh

sesorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan dan latihan dalam profesi.

Dalam rangka pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan dapat dilakukan dengan berbagai strategi antara lain :

1. *Berpartisipasi didalam pelatihan atau in servie training.* Bentuk pelatihan yang fokusnya adalah keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Pelatihan ini cocok dilaksanakan pada salah satu bentuk pelatihan pre-service atau in-service. Model pelatihan ini berbeda dengan pendekatan pelatihan yang konvensional, karena penekanannya lebih kepada evaluasi performan nyata suatu kompetensi tertentu dari peserta pelatihan.
2. *Membaca dan menulis jurnal atau makalah ilmiah lainnya.* Dengan membaca dan memahami banyak jurnal atau makalah ilmiah lainnya dalam bidang pendidikan yang terkait dengan profesi guru, maka guru dengan sendirinya dapat mengembangkan profesionalisme dirinya. Selanjutnya untuk dapat memberikan kontribusi kepada orang lain, guru dapat melakukan dalam bentuk penulisan artikel/makalah karya ilmiah yang sangat bermanfaat bagi pengembangan profesionalisme guru yang bersangkutan maupun orang lain.
3. *Berpartisipasi di dalam kegiatan pertemuan ilmiah.* Pertemuan ilmiah memberikan makna penting untuk menjaga kemutakhiran (*up to date*) hal-hal yang berkaitan dengan profesi guru. Tujuan utama dari kegiatan pertemuan ilmiah adalah menyajikan berbagai informasi dan inovasi terbaru di dalam suatu bidang tertentu. Partisipasi guru pada kegiatan tersebut akan memberikan kontribusi yang berharga dalam membangun profesionalisme guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
4. *Melakukan penelitian seperti PTK.* Penelitian tindakan kelas yang merupakan studi sistematik yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan guru lain dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktek pembelajaran secara terus menerus juga merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru. Berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru yang dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktek pembelajaran

berlangsung akan bermanfaat sebagai inovasi pendidikan. Dalam hal ini guru diberdayakan untuk mengambil berbagai prakarsa profesional secara mandiri dengan penuh percaya diri. Jika proses ini berlangsung secara terus menerus, maka akan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru.

5. *Partisipasi di dalam organisasi/komunitas profesional.* Ikut serta menjadi anggota orgnisasi profesional juga akan meningkatkan profesionalisme seorang guru. Organisasi profesional biasanya akan melayani anggotanya untuk selalu mengembangkan dan memelihara profesionalismenya dengan membangun hubungan yang erat dengan masyarakat. Dalam hal ini yang terpenting adalah guru harus pandai memilih suatu bentuk organisasi profesional yang dapat memberi manfaat utuh bagi dirinya melalui bentuk investasi waktu dan tenaga. Pilih secara bijak organisasi yang dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya.
6. *Kerjasama dengan tenaga profesional lainnya di sekolah.* Seseorang cenderung untuk berpikir dari pada keluar untuk memperoleh pertolongan atau informasi mutakhir akan lebih mudah jika berkomunikasi dengan orang-orang di dalam tempat kerja yang sama. Pertemuan secara formal maupun informal untuk mendiskusikan berbagai isu atau permasalahan pendidikan termasuk bekerjasama berbagai kegiatan lain (misalnya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program sekolah) dengan kepala sekolah, orang tua peserta didik (komite sekolah), guru dan staf lain yang profesional dapat menolong guru dalam memutakhirkkan pengetahuannya. Berpartisipasi di dalam berbagai kegiatan tersebut dapat menjaga keaktifan pikiran dan membuka wawasan yang memungkinkan guru untuk terus memperoleh informasi yang diperlukannya dan sekaligus membuat perencanaan untuk mendapatkannya. Semakin guru terlibat dalam prolehan informasi, maka guru semakin merasakan akuntabel, dan semakin guru merasakan akuntabel maka ia semakin termotivasi untuk mengembangkan dirinya.

BAB VII

SYARAT MENJADI GURU PROFESIONAL

Peran guru dalam pendidikan memiliki peran strategis dan sering dikatakan pula sebagai ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Karena itu dalam meningkatkan mutu pendidikan yang pertama-tama perlu diperbaiki dalam meningkatkan mutu pendidikan terlebih dulu adalah perbaikan mutu gurunya.

Perbaikan mutu guru ini salah satunya adalah meningkatkan profesionalitas guru baik pada sikap maupun sejumlah perangkat kompetensi yang perlu dimilikinya. Untuk mencapai hal itu diperlukan sejumlah persyaratan untuk menjadi guru profesional. Di antaranya adalah guru harus memiliki aspek-aspek berikut: (1) Kualifikasi Akademik, (2) Kompetensi, (3) Sertifikat Pendidik, (4) Sehat Jasmani dan Rohani, dan (5) Kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.

Tugas menjadi guru memang tidak mudah dan tidak semua orang dapat melakukan tugas sebagai guru. Menurut Zakiah Darajat, sebagaimana dikutip oleh Qomari Anwar (2002) ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang guru, yaitu: (1) bertaqwa kepada Allah Swt, (2) berilmu, (3) sehat jasmani, dan (4) berkelakuan baik.

1. *Bertaqwa kepada Allah Swt.* Dalam hal ini mudah dipahami bahwa guru yang tidak bertaqwa sangat sulit atau tidak mungkin bisa mendidik muridnya menjadi bertaqwa kepada Allah Swt. Mengingat guru harus memberikan keteladanan yang memadai, dan berlaku adagium sejauh mana guru memberikan keteladanan kepada muridnya, insya-Allah juga akan sejauh itu muridnya dapat mengikuti teladan dari gurunya. Bahkan seringkali terjadi gurunya bertaqwa, tetapi muridnya bersikap sebaliknya.

2. *Berilmu.* Banyak remaja masa kini yang masuk kuliah sekadar untuk memperoleh ijazah, yang akhirnya menjadikan diri mereka merugi karena ijazah yang didapat tidak dibarengi dengan ilmu yang memadai. Bahwa guru harus mempunyai ijazah memang benar akan tetapi jelas tidak cukup selembar ijazah yang tidak disertai dengan keluasan dan kedalaman ilmu pengetahuan, terutama bidang ilmu yang ditekuninya. Guru yang dangkal penguasaan ilmunya, akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan para muridnya, apalagi untuk masa kini dan yang akan datang. Saat ini saja para murid telah berpikir bahwa sumber pengetahuan tidak tunggal, melainkan banyak, misalnya, TV, Radio, internet, diskusi, buku-buku, dan lain-lain. Bila guru tidak menunjukkan kebolehannya dalam menampilkan sebagai guru niscaya akan ditinggalkan oleh para muridnya, sekurang-kurangnya akan diacuhkan.
3. *Sehat Jasmani.* Kendatipun kesehatan psikis jauh lebih penting untuk dimiliki oleh guru, namun bukan berarti kesehatan jasmani tidak diperlukan. Yang dimaksud dengan kesehatan jasmani adalah bahwa guru tersebut tidak mengalami sakit kronis, menahun, atau jenis penyakit lain sehingga sangat menghalangi untuk menunaikan tugasnya sebagai guru. Barangkali termasuk cacat tubuh yang dapat menghalangi kehadiran, kedisiplinan, dan kesungguhan dalam menunaikan tugasnya sebagai guru. Namun dalam batas-batas tertentu keadaan sakit secara fisik atau adanya cacat bagi guru selama masih memungkinkan menunaikan tugas dengan baik, masih dapat ditolerir. Pendek kata kesehatan jasmani sangat membantu kelancaran guru dalam mengabdikan diri untuk mengajar, mendidik, dan memberikan bimbingan kepada para muridnya.
4. Berkelakuan baik. Mengingat tugas guru antara lain untuk mengembangkan akhlak yang mulia, maka sudah barangtentu dia harus memberikan contoh untuk berakhlak mulia terlebih dulu. Di Indonesia, masyarakatnya termasuk para murid sangat dipengaruhi untuk selalu mengikuti apa yang dilakukan seniornya, pemimpinnya, orangtuanya, gurunya, dll. Gaya paternalistik seperti ini masih sangat kuat, oleh karena karena itu hampir tidak mungkin guru yang mengajari muridnya untuk berakhlak mulia sementara dirinya sendiri meninggalkan nilai-nilai akhlak mulia itu. Di antara akhlak mulia yang harus dicerminkan dalam kehidupannya adalah sikap bersabar

dalam menghadapi sesuatu persoalan, berdisiplin dalam menunaikan tugas, jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, bersikap adil kepada semua orang, tidak pilih kasih, mampu menjalin kerjasama dengan orang lain, menunjukkan kepedulian sosial yang tinggi, dan lain-lain.

Syarat lain yang tak kurang penting tentang menjadi guru profesional dikemukakan oleh Paul Suparno. Menurutnya guru yang memiliki sejumlah ciri-ciri bermutu pada dirinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Berikut sejumlah ciri-ciri guru bermutu, yang dapat dijadikan sebagai syarat-syarat memperoleh guru profesional.

1. Guru Sebagai Pengajar

Sebagai pengajar, guru yang berutu adalah guru yang sungguh menguasai dan kompetens dengan bidang yang diampunya. Dengan kompetensi yang dimilikinya, ia dapat menjelaskan bahan secara benar dan tepat bahkan ia dapat mengembangkan ilmunya. Dengan penguasaan bidang ilmunya, guru tidak akan menjelaskan secara keliru sehingga tidak menambahkan miskonsepsi pada pikiran siswa.

Sebagai pengajar guru harus dapat menjelaskan bahan itu kepada siswa sesuai dengan situasi siswa. Maka pengajaran perlu kontekstual sesuai dengan siswa yang diajar. Di samping itu guru juga diharapkan menguasai berbagai metode mengajar yang dapat membantu siswa belajar lebih baik. Guru yang baik tidak saja mengerti watak murid ia juga dapat menguasai berbagai model pembelajaran, sehingga dapat membantu siswa yang beragam tersebut.

Untuk dapat mengajar sesuai dengan keadaan siswa guru perlu mengembangkan relasi dan komunikasi dengan siswa. Guru yang dapat menjalin relasi dengan siswa secara baik, dekan dengan siswa, mengerti situasi siswa dengan baik, akan lebih dapat menyampaikan nilai dan bahan yang diajarkan dengan tepat sesuai dengan situasi siswa.

Mengajar adalah proses membantu siswa untuk belajar. Maka tujuan utama pembelajaran adalah siswa dapat belajar sendiri. Untuk itu guru yang baik perlu keahlian dan keterampilan membantu siswa untuk mau belajar sendiri. Dalam proses membantu siswa belajar ini, guru perlu sadar bahwa dirinya adalah hanya salah satu sumber belajar bagi siswa.

2. Guru sebagai Pendidik

Guru bukan hanya sebagai pengajar bahan, tetapi sekaligus sebagai pendidik. Sebagai pendidik berarti guru mempunyai fungsi untuk membantu siswa berkembang sebagai manusia yang utuh dan penuh. Maka segi emosi, sosiolitas, estetika, religositas, moralitas, soft skill, perlu dikembangkan juga selain segi intelektualitas. Guru bukan hanya membantu mengembangkan pikiran atau intelektualitas siswa, tetapi juga perkembangan emosi, kepekaan sosial siswa.

Sebagai pendidik, sikap yang sangat penting dipunyai guru saat ini adalah rasa kecintaan kepada siswa dan keinginan untuk secara tulus membantu siswa berkembang secara penyeluruh. Rasa kecintaan kepada siswa ini sangat penting, terlebih dalam situasi pendidikan yang kurang ideal dan banyak persoalan. Dengan rasa kecintaan, guru dalam membimbing siswa yang sulit tidak mudah putus asa.

3. Guru yang Kritis, Kreatif, dan Inovatif di Era Globalisasi

Salah satu situasi jaman ini yang menonjol adalah globalisasi. Dalam konteks pendidikan, pengaruh globalisasi sudah kita rasakan. Yang menonjol misalnya soal meluapnya informasi yang sampai kepada kita, baik informasi tentang nilai yang baik seperti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; tetapi juga informasi yang buruk seperti meluasnya pornografi di internet, budaya kekerasan di TV, hidup berdasarkan takhayul di media, nilai-nilai budaya yang tidak baik, pengaruh daya juang yang lemah di tengah tawaran bermacam-macam pengaruh. Dalam situasi semacam ini guru dimasa mendatang diharuskan dapat membantu siswa melakukan pemilihan dalam hidup mereka. Untuk dapat membantu siswa mengadakan pemilihan, jelas guru sendiri harus dapat melakukan pemilihan dalam hidup mereka sendiri. Guru sendiri perlu mengembangkan sikap kritis dan keterampilan melakukan pemilihan serta pengambilan keputusan secara bijak. Situasi Indonesia di masa mendatang ini serba tidak jelas terutama dalam hal lapangan kerja. Siswa perlu dibantu untuk selalu melihat persoalan dengan berbagai kemungkinan, bukan hanya dari satu sisi saja. Dan ini hanya mungkin terjadi, bila guru sendiri memang juga membiasakan diri berpikir rasional kritis, kreatif dan inovatif.

Dari uraian singkat di atas dapat kita ketahui bahwa menjadi seorang guru profesional membutuhkan sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi. Pemenuhan persyaratan ini tidak lain agar kelak calon guru dapat memenuhi tugas yang diembannya yakni meningkatkan mutu pendidikan melalui tugas-tugas sebagai pengajar dan pendidik yang profesional.

BAB VIII

KOMPETENSI GURU

Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas, yang terjadi pada diri sendiri siswa maupun yang berhubungan dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswa dalam belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan anak. Guru dapat dikatakan profesional yaitu guru yang memiliki syarat kompetensi untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi (*competency*) dapat diartikan dengan kemampuan, kecakapan, dan/atau wewenang.

Berikut ini akan dikemukakan secara singkat apa yang dimaksud dengan kompetensi guru.

A. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Usman (2005), adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruk. Sedangkan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dengan ukuran (terukur). Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks. Pertama, sebagai indicator kemampuan yang menunjukkan perbuatan yang diamati, yakni sepaerangkat teori ilmu pengetahuan dalam bidangnya. Kedua, sebagai konsep yang mencangkup aspek-aspek kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh (Joni, 1980), yang kedua ini ialah sejumlah keterampilan sebagai landasan untuk praktek dilapangan.

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya

Menurut Mulyasa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Muhammin, kompetensi adalah seperangkat tindakan intelejen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelejen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Menurut Muhibbin Syah kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Sementara itu kompetensi menurut Kemendiknas 045/U/2002 adalah: seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Dalam peraturan pemerintah No 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, pada pasal 28, ayat 3 (Tim Pustaka Fokusmedia, 2005,19) disebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian dan (4) kompetensi social.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya menurut Muhibbin Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas

dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesi nya. Menurut Mulyasa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, sosial, spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piaui dalam melaksanakan profesi nya. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Guru sebagai agen pembelajaran diharapkan memiliki empat jenis kompetensi guru. Empat kompetensi tersebut yakni kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan kompetensi profesional.

B. Kompetensi Pedagogik

Pembelajaran adalah upaya pendidik untuk membantu agar siswa melakukan kegiatan belajar. Dengan perkataan lain bahwa istilah pembelajaran dapat diberi arti sebagai kegiatan sistematik dan sengaja dilakukan oleh pendidik untuk membantu peserta didik agar tercapai tujuan pembelajaran. Kegiatan belajar terjadi pada diri siswa sebagai akibat dari kegiatan membelajarkan.

Pedagogik berasal dari bahasa Yunani yakni paedos yang artinya anak laki-laki dan agogos yang artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogic secara harfiah adalah membantu anak laki-laki zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantar anak-anak majikannya pergi kesekolah. Menurut Prof. Dr. J. Hoogeveld (Belanda), Pedagogik ialah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak kearah tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia mampu secara mandiri meyelissaikan tugas hidupnya. Langeveld (1980) membedakan istilah pedagogik dengan istilah pedagogi. Pedagogik diartikan sebagai ilmu pendidikan yang lebih menekankan pada pemikiran dan perenungan tentang pendidikan. Sedangkan istilah pedagogi artinya apendidikan yang lebih menekankan kepada praktek yang menyangkut kegiatan mendidik,

membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori yang secara teliti kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakikat anak, hakekat tujuan

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk meng-aktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek pedagogik, yaitu: (1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. (2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. (3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. (4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. (6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. (7) Berkommunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. (8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. (9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. **Kompetensi Pedagogik** merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Kompetensi ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan

(pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kegiatan Penilaian Kinerja Guru terdapat tujuh aspek dan 45 (empat puluh lima) indikator yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini disajikan ketujuh aspek kompetensi pedagogik beserta indikatornya:

1. *Menguasai Karakteristik Peserta Didik.* Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya.
 - a. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya;
 - b. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran;
 - c. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda;
 - d. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya;
 - e. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik; dan
 - f. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarjinalkan (tersisihkan, diolok olok, minder, dsb).
2. *Menguasai teori belajar dan prinsip prinsip pembelajaran yang mendidik.* Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar:
 - a. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan

- belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi,
- b. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut,
 - c. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/ aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran,
 - d. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotiviasi kemauan belajar peserta didik,
 - e. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik,
 - f. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/ kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakan untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.
3. *Pengembangan kurikulum.* Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik:
- a. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum,
 - b. Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan,
 - c. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran,
 - d. Guru memilih materi pembelajaran yang: (1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari hari peserta didik.
4. *Kegiatan pembelajaran yang mendidik.* Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara

lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran:

- a. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya,
- b. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan,
- c. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik,
- d. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar,
- e. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik,
- f. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik,
- g. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif,
- h. Guru mampu audio visual (termasuk tdk) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas,

- i. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain,
 - j. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya, dan
 - k. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar pesertadidik dalam mencapai tujuan pembelajaran.
5. *Pengembangan potensi peserta didik.* Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka:
- a. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing masing.
 - b. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing masing.
 - c. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
 - d. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
 - e. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
 - f. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.
 - g. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

6. *Kommunikasi dengan peserta didik.* Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik:
- a. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
 - b. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
 - c. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya.
 - d. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.
 - e. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
 - f. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.
7. *Penilaian dan Evaluasi.* Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya:
- a. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
 - b. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan

- sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
- c. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan,
 - d. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.
 - e. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

Melihat berbagai indikator yang ada, tampak bahwa untuk menjadi guru yang sejatinya bukan hal yang mudah. Guru adalah **desainer masa depan anak**. Melalui sentuhannya, masa depan anak akan banyak ditentukan. Kesalahan perlakuan bisa berdampak fatal terhadap perkembangan anak, yang tidak hanya terjadi pada hari ini tapi justru nanti di kemudian hari.

Dalam sejarah perkembangan profesi guru di Indonesia, kita bisa melihat fakta bahwa dulu proses rekrutmen guru masih sangat longgar. Posisi guru seolah-olah bisa diisi oleh siapa pun, tanpa banyak melihat kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya. Dalam bahasa sederhananya, “yang penting ada guru” atau “asal ada guru”.

Memasuki abad ke-21, tantangan hidup dan kehidupan sangatlah dinamis dan kompleks. Semua ini mau-tidak mau menghendaki adanya perubahan yang mendasar dan signifikan terhadap proses pendidikan dan pembelajaran peserta didik, yang di dalamnya mengandung implikasi kuat terhadap perubahan peran dan tugas yang dilakukan oleh guru.

Mungkin karena alasan itulah, saat ini pemerintah sedang berusaha menata dan membenahi profesi guru ini, mulai dari proses pendidikan calon guru (**penataan LPTK**), saat mengawali karir guru (**program induksi**), dan selama menjadi guru (**penilaian kinerja guru** dan **pengembangan keprofesian berkelanjutan**). Kita yakini bahwa

semua itu ditujukan agar pendidikan benar-benar dipegang oleh orang-orang yang memiliki keahlian di bidangnya, sehingga pada gilirannya pendidikan dan kehidupan di negeri ini pun dapat hadir menjadi lebih baik lagi.

C. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu jenis kompetensi yang perlu dikuasai guru, selain 3 jenis kompetensi lainnya: sosial, pedagogik, dan profesional. Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang: (1) mantap; (2) stabil; (3) dewasa; (4) arif dan bijaksana; (5) berwibawa; (6) berakhlak mulia; (7) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (8) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (9) mengembangkan diri secara berkelanjutan. Sementara itu, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru menjelaskan kompetensi kepribadian untuk guru kelas dan guru mata pelajaran, pada semua jenjang pendidikan dasar dan menengah, sebagai berikut:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, mencakup: (a) menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat, istiadat, daerah asal, dan gender; dan (b) bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mencakup: (a) berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi; (b) berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia; dan (c) berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, mencakup: (a) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil; dan (b) menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, mencakup: (a) menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; (b) bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri; dan (c) bekerja mandiri secara profesional.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru, mencakup: (a) memahami kode etik profesi guru; (b) menerapkan kode etik profesi guru; dan (c) berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

Penguasaan kompetensi kepribadian guru memiliki arti penting, baik bagi guru yang bersangkutan, sekolah dan terutama bagi siswa. Berikut ini disajikan beberapa arti penting penguasaan kompetensi kepribadian guru:

1. Ungkapan klasik mengatakan bahwa "*segala sesuatunya bergantung pada pribadi masing-masing*". Dalam konteks tugas guru, kompetensi pedagogik, profesional dan sosial yang dimiliki seorang guru pada dasarnya akan bersumber dan bergantung pada pribadi guru itu sendiri. Dalam melaksanakan proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian guru yang bersangkutan. Memiliki kepribadian yang sehat dan utuh, dengan karakteristik sebagaimana diisyaratkan

dalam rumusan kompetensi kepribadian di atas dapat dipandang sebagai titik tolak bagi seseorang untuk menjadi guru yang sukses.

2. Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mengembangkan kepribadian siswa atau sekarang lebih dikenal dengan karakter siswa. Penguasaan kompetensi kepribadian yang memadai dari seorang guru akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sebagai sosok yang bisa di-gugu (dipercaya) dan ditiru, secara psikologis anak cenderung akan merasa yakin dengan apa yang sedang dibelajarkan gurunya. Misalkan, ketika guru hendak membelajarkan tentang kasih sayang kepada siswanya, tetapi di sisi lain secara disadari atau biasanya tanpa disadari, gurunya sendiri malah cenderung bersikap tidak senonoh, mudah marah dan sering bertindak kasar, maka yang akan melekat pada siswanya bukanlah sikap kasih sayang, melainkan sikap tidak senonoh itulah yang lebih berkesan dan tertanam dalam sistem pikiran dan keyakinan siswanya.
3. Di masyarakat, kepribadian guru masih dianggap hal sensitif dibandingkan dengan kompetensi pedagogik atau profesional. Apabila ada seorang guru melakukan tindakan tercela, atau pelanggaran norma-norma yang berlaku di masyarakat, pada umumnya masyarakat cenderung akan cepat mereaksi. Hal ini tentu dapat berakibat terhadap merosotnya wibawa guru yang bersangkutan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi sekolah, tempat dia bekerja.
4. Bukti-bukti ilmiah menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru berpengaruh terhadap perkembangan belajar dan kepribadian siswa. Studi kuantitatif yang dilakukan Pangky Irawan (2010) membuktikan bahwa kompetensi kepribadian guru memiliki hubungan erat dan signifikan dengan motivasi berprestasi siswa. Sementara studi kualitatif yang dilakukan Sri Rahayu (2008) menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru memiliki kontribusi terhadap kondisi moral siswa. Hasil studi lain membuktikan tampilan kepribadian guru akan lebih banyak mempengaruhi minat dan antusiasme anak dalam mengikuti kegiatan pembelajaran (Iis Holidah, 2010)

Dari uraian singkat di atas, terpahat terang bahwa kegiatan pengembangan pengembangan kompetensi kepribadian bagi seorang guru. Kandungan didikdikan dalam tataran realita upaya pengembangannya berdasarkan guru yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi kepribadian tersebutnya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengedepankan pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik (profesional). Lihat saja, dalam berbagai pelatihan guru, materi yang banyak dikupas cenderung lebih bersifat pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik. Begitu juga, ketika jalan pemerintah dalam Up Kompetensi Guru dan Pelatihan Keterampilan Guru yang lebih menekankan pada pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik.

Sedangkan untuk pengembangan dan penguatan kompetensi kepribadian seolah-olah dikembalikan lagi kepada pribadi masing-masing dan menjadi urusan pribadi masing-masing. Oleh karena itu, marilah kita sama-sama mengambil tanggung jawab ini dengan berusaha belajar memperbaiki diri pribadi kita untuk senantiasa berusaha menguarkan kompetensi kepribadian kita. Meski dalam berbagai teori kepribadian disebutkan bahwa kepribadian orang dewasa cenderung bersifat permanen, tetapi saya ingin mengutip apa yang disampaikan oleh sahabat saya **DR. Uhar Suharsaputra, M.Pd.** dalam bukunya **"Menjadi Guru Berkarakter"**, disebutkan bahwa: "Jika yakin bisa berubah, maka berubahlah... Jika Anda ingin menjadi guru yang baik dan lebih baik, katakanlah terus pada diri sendiri bahwa saya adalah guru yang baik dan lebih baik, dan bayangkan bahwa Anda adalah guru yang baik dan lebih baik dengan kepribadian yang baik dan lebih baik."

Berkenaan dengan upaya peningkatan kepribadian, *Essential Life Skill* memberikan tips 10 cara untuk meningkatkan kepribadian, yang isinya dapat disarikan sebagai berikut: (1) Jadilah pendengar yang baik, jadikan teman bicara Anda merasa penting dan dihargai (2) Perbanyaklah membaca dan perluas interes Anda, (3) Jadilah ahli pembicara yang baik, (4) Milikilah gagasan yang berbeda dan unik sehingga dapat memperluas perspektif setiap orang tentang Anda, (5) Temui orang-orang baru, terutama yang berbeda dengan Anda, sehingga wawasan Anda menjadi semakin luas, (6) Jadilah diri Anda sendiri, dengan menunjukkan keotentikan dan keunikan yang Anda miliki, (7) Milikilah sikap dan pandangan positif, (8) Jadilah orang yang menyenangkan dan memiliki rasa humor, (9) Bersikap suportif kepada

orang lain yang membutuhkan Anda, dan (10) Miliki integitas dan perlakukan setiap orang dengan penuh hormat.

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Pribadi guru adalah hal yang sangat penting. Seorang guru harus memiliki sikap yang mempribadi sehingga dapat dibedakan ia dengan guru yang lain. Memang, kepribadian menurut Zakiah Darajat disebut sebagai sesuatu yang abstrak, sukar dilihat secara nyata, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan atau ucapan ketika menghadapi suatu persoalan, atau melalui atasannya saja.

Kepribadian mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang, selama hal tersebut dilakukan dengan penuh kesadaran. Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang. Begitu naik kepribadian seseorang maka akan naik pula wibawa orang tersebut.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

1. *Kepribadian yang Mantap dan Stabil.* Dalam hal ini untuk menjadi seseorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil. Ini penting karena banyak masalah pendidikan yang disebabkan oleh faktor kepribadian guru yang kurang mantap dan kurang stabil. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya). Oleh sebab itu, sebagai seorang guru, seharusnya kita: (a) Bertindak sesuai dengan norma hukum, (b) Bertindak sesuai dengan norma sosial, (c) Bangga sebagai guru, (d) Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. *Kepribadian yang Dewasa.* Sebagai seorang guru, kita harus memiliki kepribadian yang dewasa karena terkadang banyak masalah pendidikan yang muncul yang disebabkan oleh kurang dewasanya

seorang guru. Kondisi kepribadian yang demikian sering membuat guru melakukan tindakan – tindakan yang tidak profesional, tidak terpuji, bahkan tindakan – tindakan tidak senonoh yang merusak citra dan martabat guru.

3. *Kepribadian yang arif.* Sebagai seorang guru kita harus memiliki pribadi yang disiplin dan arif. Hal ini penting, karena masih sering kita melihat dan mendengar peserta didik yang perilakunya tidak sesuai bahkan bertentangan dengan sikap moral yang baik. Oleh karena itu peserta didik harus belajar disiplin, dan gurulah yang harus memulainya. Dalam menanamkan disiplin, guru bertanggung jawab mengarahkan, berbuat baik, menjadi contoh sabar dan penuh pengertian.
4. *Kepribadian yang berwibawa.* Berwibawa mengandung makna bahwa seorang guru harus: (a) Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik, dan (b) Memiliki perilaku yang disegani.
5. *Menjadi berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik.* Guru harus berakhlakul karimah, karena guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi para orang tua. Dengan berakhlak mulia, dalam keadaan bagaimanapun guru harus memiliki rasa percaya diri, istiqomah dan tidak tergoyahkan. Kompetensi kepribadian guru yang dilandasi dengan akhlak mulia tentu saja tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi memerlukan ijtihad, yakni usaha sungguh – sungguh, kerja keras, tanpa mengenal lelah dan dengan niat ibadah tentunya. Dalam hal inni, guru harus merapatkan kembali barisannya, meluruskan niatnya, bahkan menjadi guru bukan semata – mata untuk kepentingan dunia. Memperbaiki ikhtiar terutama berkaitan dengan kompetensi pribadinya, dengan tetap bertawakkal kepada Allah. Melalui guru yang demikianlah, kita berharap pendidikan menjadi ajang pembentukan karakter bangsa.

Esensi kompetensi kepribadian guru semuanya bermuara ke dalam intern pribadi guru. Kompetensi pedagogik, profesional dan sosial yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran, pada akhirnya akan lebih banyak ditentukan oleh kompetensi kepribadian yang dimilikinya. Tampilan kepribadian guru akan lebih banyak memengaruhi minat dan antusiasme anak dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

Pribadi guru yang santun, respek terhadap siswa, jujur, ikhlas dan dapat diteladani, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dalam pembelajaran apa pun jenis mata pelajarannya.

Oleh karena itu, dalam beberapa kasus tidak jarang seorang guru yang mempunyai kemampuan mumpuni secara pedagogis dan profesional dalam mata pelajaran yang diajarkannya, tetapi implementasinya dalam pembelajaran kurang optimal. Hal ini boleh jadi disebabkan tidak terbangunnya jembatan hati antara pribadi guru yang bersangkutan sebagai pendidik dan siswanya, baik di kelas maupun di luar kelas. Upaya pemerintah meningkatkan kemampuan pedagogis dan profesional guru banyak dilakukan, baik melalui pelatihan, workshop, maupun pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Akan tetapi, hal tersebut kurang menyentuh peningkatan kompetensi kepribadian guru.

Kita patut bertanya mengapa pendidikan kita banyak menghasilkan anak didik yang cerdas, pintar dan terampil, tapi belum banyak menghasilkan anak didik yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga, bangsa kita mengalami krisis multidimensional yang berkepanjangan yang tiada ujungnya. Jangan-jangan ini semua buah kita sebagai pendidik yang belum menampilkan kepribadian yang patut diteladani oleh anak didik kita.

D. Kompetensi Sosial

Pada hakekatnya manusia adalah makluk individu sekaligus sosial, dari sejak lahir hingga meninggal manusia perlu dibantu atau kerjasama dengan manusia lain, segala kebahagiaan yang dirasakan manusia pada dasarnya adalah berkat bantuan dan kerjasama dengan manusia lain, manusia sadar bahwa dirinya harus merasa terpanggil hatinya untuk berbuat baik bagi orang lain dan masyarakat (Retno Sriningsih, 1999). Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu di-contoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupanya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.

Menurut Adam (dalam Martani & Adiyanti, 1991) kompetensi sosial mempunyai hubungan yang erat dengan penyesuaian sosial dan kualitas interaksi antar pribadi. Membangun kompetensi sosial pada

kelompok bermain dapat dimulai dengan membangun interaksi di antara anak-anak, interaksi yang dibangun dimulai dengan bermain hal-hal yang sederhana, misalnya bermain peran, mentaati tata tertib dalam kelompoknya, sehingga kompetensi sosialnya akan terbangun.

Kompetensi sosial merupakan salah satu jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh anak-anak dan pemilikan kompetensi ini merupakan suatu hal yang penting. Menurut Leahly (1985) kompetensi merupakan suatu bentuk atau dimensi evaluasi diri (self evaluation), dengan kompetensi yang dimilikinya.

Ross-Krasnor (Denham dkk, 2003) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai keefektifan dalam berinteraksi, hasil dari perilaku-perilaku teratur yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan pada masa perkembangan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Bagi anak pra sekolah, perilaku yang menunjukkan kompetensi sosial berkisar pada tugas-tugas utama perkembangan yaitu menjalin ikatan positif dan self regulations selama berinteraksi dengan teman sebaya. Dalam pandangan teoritis *kompetensi sosial*, terdapat dua fokus pengukuran yaitu pada diri atau orang lain, dalam hal ini adalah mengukur kesuksesan anak dalam memenuhi tujuan pribadi atau hubungan interpersonal anak.

Beberapa pakar di bidang psikologi dan pendidikan berasumsi bahwa kompetensi sosial merupakan dasar bagi kualitas hubungan antar teman sebaya yang akan terbentuk (Adam, 1983). Keberhasilan untuk masuk dan menjadi bagian dari kelompok teman sebaya atau kompetensi dengan teman bukanlah hal yang mudah. Hal ini tidak diukur dengan menghitung banyaknya jumlah hubungan yang dilakukan seorang anak dengan anak-anak lainnya, apabila hubungan seorang anak sebagian besar dalam bentuk agresi atau asimetris terus-menerus (bersama anak yang selalu menjadi pengikut), hal ini tidak menunjukkan kompetensi sosial walaupun dia sering berinteraksi. Sebaliknya, terkadang bermain sendiri tidak berarti kurang berkompetensi sosial. Bermain sendiri berbeda dengan “sendirian” (hanya berada di dekat kelompok tetapi tidak bergabung) (Coplat dkk, dalam Sroufe dkk, 1996).

Kompetensi sosial adalah kemampuan anak untuk mengajak maupun merespon teman- temannya dengan perasaan positif, tertarik untuk berteman dengan teman-temannya serta diperhatikan dengan baik oleh mereka, dapat memimpin dan juga mengikuti, mempertahankan sikap memberi dan menerima dalam berinteraksi

dengan temannya (Vaughn dan Waters dalam Sroufe dkk, 1996), dikarenakan anak-anak prasekolah lebih memilih teman bermain yang berperilaku proporsional (Hart dkk. dalam Papalia dkk, 2002).

Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru terkait kompetensi sosial yang harus dilakukan adalah: Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis ke-lamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. Berkommunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Perlu diketahui bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan seorang guru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya (bermasyarakat) itu diwujudkan oleh guru dalam bentuk tindakan nyata di masyarakat baik saat ia sedang bertugas maupun saat sedang tidak bertugas.

Ada beberapa jenis kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh mereka yang berprofesi sebagai seorang guru. Cece Wijaya dalam Satori (2009) mengemukakan jenis-jenis kompetensi sosial yang harus dimiliki guru sebagai berikut.

1. *Terampil berkomunikasi dengan siswa dan orang tua siswa.*

Berkomunikasi bisa dilakukan secara lisan maupun tulisan. Bagi guru, kemampuan berkomunikasi merupakan syarat wajib yang harus dimiliki. Dengan berkomunikasi, maka akan terjadi pertukaran informasi timbal balik dengan orang tua untuk kepentingan anaknya. Guru harus menerima dengan lapang dada setiap kritikan orang tua siswa yang bersifat membangun dan mampu memberi teladan bagi masyarakat dan para siswa dalam menggunakan bahasa sebagai alat komunikasi secara baik dan benar.

2. **Bersikap Simpatik.** Guru harus menyadari bahwa siswa dan orang tuanya berasal dari latar belakang sosial dan pendidikan yang berbeda. Saat berhadapan dengan mereka, keramahan, keluwesan, dan perilaku simpatik guru akan menimbulkan rasa kedekatan antara orang tua dan guru serta siswa tidak merasa takut terhadap gurunya.
3. **Dapat bekerja sama dengan komite sekolah.** Dengan berperan sedemikian rupa, maka guru akan diterima di masyarakat. Dengan demikian guru akan mudah dan mampu bekerja sama dengan komite sekolah baik di kelas maupun di luar kelas. Dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam memahami aturan-aturan psikologi yang melandasi perilaku manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan sosial masyarakat.
4. **Pandai bergaul dengan rekan sejawat dan mitra pendidikan.** Guru diharapkan bisa menjadi tempat mengadu dan berbagi oleh sesama rekan sejawat dan orang tua siswa. Guru juga bersedia untuk diajak diskusi tentang berbagai kesulitan yang dihadapi guru lain atau orang tua siswa berkenaan dengan anaknya baik di bidang akademis maupun sosial.
5. **Memahami lingkungannya.** Masyarakat di sekitar sekolah selalu mempengaruhi perkembangan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu guru harus mengenal, memahami, dan menghayati dunia sekitar (lingkungan) sekolah paling tidak masyarakat desa dan kecamatan di mana guru dan sekolah berada. Lingkungan sekitar sekolah mungkin saja merupakan kawasan industri, pertanian, perdagangan, perkebunan yang memiliki adat istiadat, kebudayaan, dan kepercayaan yang berbeda. Guru harus mampu menyebarkan dan ikut merumuskan program pendidikan kepada dan dengan masyarakat sehingga sekolah bisa berfungsi sebagai pusat pembinaan dan pengembangan kebudayaan di tempat itu.

Itulah beberapa jenis kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh guru yang pada intinya merupakan tindakan guru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan masyarakat (sosial) pada saat ia melaksanakan perannya sebagai seorang guru. *Individu yang berkompeten* mampu menggunakan ketrampilan dan pengetahuan untuk melakukan relasi positif dengan orang lain (Asher dkk dalam Pertiwi, 1999). Ford (Latifah,

2000) memberi definisi lain namun tidak jauh berbeda mengenai kompetensi sosial yaitu tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek yang positif bagi perkembangan. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik, lebih suka menolong dan lebih dapat mencintai.

E. Kompetensi Profesional

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan cerminan rendahnya kualitas sistem pendidikan nasional. Rendahnya kualitas dan kompetensi guru secara umum, semakin membuat laju perkembangan pendidikan belum maksimal. Bila ditinjau dan diamati masih banyak guru yang belum memiliki profesionalitas yang baik untuk kemajuan pendidikan secara global. Lagu “Umar Bakri” karya legendaris Iwan Fals rasanya sudah cukup lengkap untuk menggambarkan profil guru di Indonesia. Di tengah kehidupannya dengan penghasilan pas-pasan guru dituntut untuk survive dan menghasilkan output yang memiliki hasil belajar dan prestasi yang baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwasannya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi professional. Merupakan kemampuan seorang guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi penguasaan materi keilmuan, penguasaan kurikulum dan silabus sekolah, metode khusus pembelajaran bidang studi serta pengembangan wawasan etika dan pengembangan profesi. Profesionalitas guru adalah mutlak diperlukan untuk keberhasilan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Tanpa profesionalisme, proses pembelajaran dan pendidikan hanya akan jalan di tempat, tidak ada tanda-tanda dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan.

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut bertanggung jawab dalam usaha mewujudkan generasi umat (anak bangsa) yang potensial. Oleh karena itu, guru guru merupakan salah satu unsure di bidang kependidikan yang harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin

berkembang. Guru adalah seorang pendidik yang harus memiliki integritas yang tinggi. Sehubungan dengan kedudukan seorang guru, maka menurut Sardiman, (2005:125), “guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pendidikan yang melakukan transfer of values dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam mewujudkan cita-citanya”. Tugas pokok seorang guru adalah mendidik peserta didiknya dalam berbagai keilmuan dalam rangka mencapai tujuan dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Menjadi guru adalah pilihan prestasi yang mulia. Oleh karenanya merupakan kewajiban guru untuk menjaga kemuliaan profesinya dengan cara melaksanakan pengabdiannya secara professional.

Demikian peranan penting dalam kerangka sistem pendidikan yang menentukan berhasil atau gagalnya suatu proses pendidikan. Karena itu, menurut Muhammad Ali (1996:44) “kehadiran seorang guru haruslah seorang yang memang profesional dalam arti memiliki ketrampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya sebagai guru”. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud disini adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing para peserta didik. Muhammad Uzer Usman menyebutkan, “semakin para guru melaksanakan fungsi dan tanggung jawab, maka akan semakin terjamin terciptanya dan terbinanya kesiapan akan kehandalan seseorang sebagai manusia pembangun. Dengan kata lain, potret dan wajah diri bangsa di masa depan terjamin dari potret diri seorang guru masa kini, dimana gerak majunya dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para gurunya di tengah masyarakat.

Dalam sumber lain kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari beberapa kompetensi sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, institusional, kurikuler dan tujuan pembelajaran.
2. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang tenu-tenu belajar.
3. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
4. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
5. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
6. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
7. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
8. Kemampuan dalam melaksanakan unsur penunjang, misalnya administrasi sekolah, bimbingan dan penyuluhan.
9. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

Guru harus mempunyai berbagai kemampuan dan penguasaan, baik terhadap ilmu pengetahuan maupun yang berhubungan dengan sikap dan prilaku yang sangat mendukung dan menentukan bagi profesiinya sebagai guru untuk dapat tampil dan berkomunikasi dengan baik.

Dalam islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara professional, dalam artia harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahlinya. Rasulullah SAW bersabda: "Apabila urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggalah saat kehancurannya". HR. Al-Bukhari.

Adapun prinsip-prinsip profesionalitas sebagaimana diwacanakan pada Undang-undang kependidikan BAB II pasal 7 yang menyatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

3. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya.
4. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan atas tugas keprofesionalanya.
5. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. memiliki kesempatan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Dan juga merujuk pada Undang-undang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 1) dinyatakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah". Undang-undang tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional yang harus diaktualisasikan. Sementara itu, perwujudan kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional.

Kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut:

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
2. Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilan.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
5. Memiliki kebanggaan terhadap profesi.

Seorang guru hendaknya memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi tersebut berada dalam diri pribadi guru yang bersumber dari kualitas kepribadian, pendidikan dan pengalamannya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi intelektual, fisik, pribadi, social dan spiritual.

Bila merujuk pada fungsi guru sebagai tenaga professional adalah meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Oleh karenanya guru diwajibkan memenuhi standar kompetensi sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 yang mengemukakan ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Keempatnya merupakan kompetensi yang sangat urgent dalam mencapai seorang guru yang professional sebagai seorang pendidik.

Dalam melaksanakan tugas kependidikan, guru sebagai profesional layak dan harus memperoleh penghasilan yang pantas sehingga memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalitasnya. Sebagai profesional, guru tentu memiliki komitmen tinggi terhadap kewajiba, hak dan etikanya. Guru memiliki beban moral yang harus ditanggungnya karena guru adalah seorang panutan/ yang menjadi contoh bagi para peserta didiknya. Karena itulah seorang guru harus menjadi keprofesionalannya

Kompetensi Profesional Guru, Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek Kompetensi Professional adalah : Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam

mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagaisuatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus. Dalam melaksakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat.

Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai kontek materinya. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek perofesional adalah: *ü* Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

BAB IX

GURU PROFESSIONAL SEBAGAI KOMUNIKATOR DAN FASILITATOR

A. Guru Profesional sebagai Komunikator

Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan (1) siapa? (*Who?*), (2) Mengatakan apa? (*Says what?*), (3) Dengan saluran apa? (*In which channel?*), (4) Kepada siapa? (*To whom?*), (5) Dengan akibat atau hasil apa? (*With what effect?*) (Lasswell 1960).

1. *Who? (siapa/ sumber)*. Sumber/komunikator adalah pelaku utama/pihak yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi atau yang memulai suatu komunikasi, bisa seorang individu,kelompok,organisasi,maupun suatu negara sebagai komunikator.
2. *Says What? (pesan)*. Apa yang akan disampaikan/dikomunikasikan kepada penerima (komunikan), dari sumber (komunikator) atau isi informasi. Merupakan seperangkat symbol verbal/non verbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan/maksud sumber tadi. Ada 3 komponen pesan yaitu makna, symbol untuk menyampaikan makna,d an bentuk/organisasi pesan.
3. *In Which Channel? (saluran/ media)*. Wahana/alat untuk menyampaikan pesan dari komunikator (sumber) kepada komunikan (penerima) baik secara langsung(tatap muka), maupun tidak langsung (melalui media cetak/elektronik dll).
4. *To Whom? (untuk siapa/penerima)*. Orang/kelompok/organisasi/ suatu negara yang menerima pesan dari sumber. Disebut tujuan (*destination*)/ pendengar (*listener*)/khalayak (*audience*)/komunikan/ penafsir/penyandi balik (*decoder*).

5. *With What Effect? (dampak/efek)*. Dampak/efek yang terjadi pada komunikasi (penerima) setelah menerima pesan dari sumber, seperti perubahan sikap, bertambahnya pengetahuan, dkk.

Sebagai contoh, komunikasi antara guru dengan muridnya. Guru sebagai komunikator harus memiliki pesan yang jelas yang akan disampaikan kepada murid atau komunikasi. Setelah itu guru juga harus menentukan saluran untuk berkomunikasi baik secara langsung (tatap muka) atau tidak langsung (media). Setelah itu guru harus menyesuaikan topik/diri/tema yang sesuai dengan umur si komunikasi, juga harus menentukan tujuan komunikasi/maksud dari pesan agar terjadi dampak/effect pada diri komunikasi sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam kegiatan pembelajaran, tugas guru adalah membantu siswa mencapai tujuannya, maksudnya guru lebih banyak berurusan dengan strategi daripada memberi informasi. Tugas guru mengelola kelas sebagai sebuah tim yang bekerja sama untuk menemukan sesuatu yang baru bagi anggota kelas (siswa).

Kegiatan belajar mengajar yang melahirkan interaksi unsur-unsur manusia/i adalah sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Guru dengan sadar berusaha mengatur lingkungan belajar agar bergairah bagi anak didik. Dengan seperangkat teori dan pengalaman yang dimiliki, guru gunakan untuk bagaimana mempersiapkan program pembelajaran dengan baik dan sistematis. Salah satu usaha yang tidak pernah guru tinggalkan adalah, bagaimana memahami kedudukan metode sebagai salah satu komponen yang ikut ambil bagian bagi keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Kerangka berpikir yang demikian bukanlah suatu hal yang aneh, tapi nyata, dan memang betul-betul dipikirkan oleh seorang guru (Jamarah, 2006:72).

Dalam penggunaan metode terkadang guru harus menyesuaikan dengan kondisi dan suasana kelas. Jumlah anak mempengaruhi penggunaan metode. Sebelum memilih metode, guru harus menentukan tujuan yang ingin dicapai pada materi ini. Dengan begitu, mudahlah bagi guru menentukan metode bagaimana yang dipilih guna menunjang pencapaian tujuan pembelajaran.

Fungsi utama bahasa adalah sebagai alat untuk berkomunikasi. Dengan demikian, setiap warga dituntut untuk terampil berbahasa. Bila

setiap warga sudah terampil berbahasa, maka komunikasi antarwarga akan berlangsung dengan baik.

Komunikasi yang dimaksud di sini adalah suatu proses penyampaian maksud pembicara kepada orang lain dengan menggunakan saluran tertentu. Maksud komunikasi dapat berupa pengungkapan pikiran, gagasan, ide, pendapat, persetujuan, keinginan, penyampaian informasi tentang suatu peristiwa, dan lain-lain. Hal itu disampaikan dalam aspek kebahasaan berupa kata, kalimat, paragraf (komunikasi tulis) atau paragon (komunikasi lisan), ejaan dan tanda baca dalam bahasa tulis, serta unsur-unsur prosodi (intonasi, nada, irama, tekanan, tempo) dalam bahasa lisan.

Dalam berkomunikasi tentu ada pihak yang berperan sebagai penyampai maksud dan penerima maksud. Agar komunikasi terjalin dengan baik, maka kedua pihak juga harus bisa bekerjasama dengan baik. Kerjasama yang baik itu dapat diciptakan dengan memperhatikan beberapa faktor, antara lain memperhatikan siapa yang diajak berkomunikasi, situasi, tempat, isi pembicaraan, dan media yang digunakan.

Selama ini kecenderungan komunikasi siswa dengan menggunakan performansi pergelaran musik karya seni kurang diperhatikan oleh siswa dikarenakan minimnya metode pembelajaran guru yang ditekankan pada kemampuan apresiasi siswa dengan menggunakan hasil karya yang baik dan benar. Hal ini diperburuk dengan semakin banyaknya tayangan televisi yang menggunakan bahasa desain komunikasi visual seperti iklan, yaitu penampilan seni yang sering digunakan dalam promosi. Dampak yang paling parah adalah penayangan dalam volume tinggi daya apresiasi siswa rendah sehingga kompetensi dasar berapresiasi umumnya rendah pula.

Drill merupakan suatu cara mengajar dengan memberikan latihan-latihan terhadap apa yang telah dipelajari siswa sehingga memperoleh suatu keterampilan tertentu. Kata latihan mengandung arti bahwa sesuatu itu selalu diulang-ulang, akan tetapi bagaimanapun juga antara situasi belajar yang pertama dengan situasi belajar yang realistik, ia akan berusaha melatih keterampilannya. Bila situasi belajar itu diubah-ubah kondisinya sehingga menuntut respons yang berubah, maka keterampilan akan lebih disempurnakan.

Ada keterampilan yang dapat disempurnakan dalam jangka waktu yang pendek dan ada yang membutuhkan waktu cukup lama. Perlu diperhatikan latihan itu tidak diberikan begitu saja kepada siswa tanpa pengertian, jadi latihan itu didahului dengan pengertian dasar.

Dalam penggunaan metode terkadang guru harus menyesuaikan dengan kondisi dan suasana kelas. Jumlah anak mempengaruhi penggunaan metode. Sebelum memilih metode, guru harus menentukan tujuan yang ingin dicapai pada materi ini. Dengan begitu, mudahlah bagi guru menentukan metode bagaimana yang dipilih guna menunjang pencapaian tujuan pembelajaran.

Fungsi utama bahasa adalah sebagai alat untuk berkomunikasi. Dengan demikian, setiap warga dituntut untuk terampil berbahasa. Bila setiap warga sudah terampil berbahasa, maka komunikasi antarwarga akan berlangsung dengan baik. Komunikasi yang dimaksud di sini adalah suatu proses penyampaian maksud pembicara kepada orang lain dengan menggunakan saluran tertentu.

Maksud komunikasi dapat berupa pengungkapan pikiran, gagasan, ide, pendapat, persetujuan, keinginan, penyampaian informasi tentang suatu peristiwa, dan lain-lain. Hal itu disampaikan dalam aspek kebahasaan berupa kata, kalimat, paragraf (komunikasi tulis) atau paraton (komunikasi lisan), ejaan dan tanda baca dalam bahasa tulis, serta unsur-unsur prosodi (intonasi, nada, irama, tekanan, tempo) dalam bahasa lisan. Dalam berkomunikasi tentu ada pihak yang berperan sebagai penyampai maksud dan penerima maksud. Agar komunikasi terjalin dengan baik, maka kedua pihak juga harus bisa bekerjasama dengan baik. Kerjasama yang baik itu dapat diciptakan dengan memperhatikan beberapa faktor, antara lain memperhatikan siapa yang diajak berkomunikasi, situasi, tempat, isi pembicaraan, dan media yang digunakan.

Perkembangan bahasa di tingkat pemula (bayi) dapat dianggap semacam persiapan berbicara. a). Pada bulan-bulan pertama, bayi hanya pandai menangis. Dalam hal ini tangisan bayi dianggap sebagai pernyataan rasa tidak senang. b). Kemudian ia menangis dengan cara yang berbeda-beda menurut maksud yang hendak dinyatakannya. c) Selanjutnya ia mengeluarkan bunyi (suara-suara) yang banyak ragamnya. tetapi bunyi-bunyi itu belum mempunyai arti, hanya untuk melatih pernapasan saja. d). Menjelang usia pertengahan di tahu pertama, ia

memori suara-suara yang didengarkannya, kemudian mengulangi suara tersebut, tetapi bukan karna dia sudah mengerti apa yang dikatakan kepadanya.

Ada dua alasan mengapa bayi belum pandai berbicara: pertama, alat-alat bicaranya belum sempurna. Kedua, untuk dapat berbicara, ia memerlukan kemampuan berpikir yang belum dimiliki oleh anak bayi. Kemampuan berbicara dapat dikembangkan melalui belajar dan berkomunikasi dengan orang lain secara timbal balik. Ditingkat pemula (bayi) tidak ada perbedaan perkembangan bahasa antara anak yang tuli dengan anak yang biasa. Anak tuli juga menyatakan perasaan tak senang dengan cara menangis, sedangkan rasa senangnya dinyatakan dengan berbagai macam suara raban, tetapi tingkat perkembangan bahasa yang selanjutnya tidak dialami olehnya. Ia tidak mampu mengulangi suara-suara rabannya dan suara orang lain. Jika ia nanti sudah besar, ia akan menjadi bisu. Pada mulanya motif anak mempelajari bahasa adalah agar dapat memenuhi: (a) keinginan untuk memperoleh informasi tentang lingkungannya, diri sendiri, dan kawan-kawannya ini terlihat pada anak usia 2 setengah – 3 tahun; (b) Memberi perintah dan menyatakan kemauannya; (c) Pergaulan social dengan orang lain; (d) Menyatakan pendapat dan ide-idenya. Dengan menghadapi berbagai problematika yang ada dalam proses pembelajaran khususnya dalam menghafalkan kata-kata maka perlu pemikiran yang tepat, agar dalam proses pembelajaran itu sendiri dapat berjalan dengan efektif. Disamping hal tersebut perlu dilakukan pengujian atas kebenaran yang menyangkut penggunaan metode yang tepat seperti latihan-latihan dalam penerapan sistem pembelajaran tersebut.

Hubungan kemitraan antara guru dengan siswa, guru bertindak sebagai pendamping belajar para siswanya dengan suasana belajar yang demokratis dan menyenangkan. Oleh karena itu, agar guru dapat menjalankan perannya sebagai fasilitator seyogyanya guru dapat memenuhi prinsip-prinsip belajar yang dikembangkan dalam pendidikan kemitraan, yaitu bahwa siswa akan belajar dengan baik apabila: (1) Siswa secara penuh dapat mengambil bagian dalam setiap aktivitas pembelajaran, (2) Apa yang dipelajari bermanfaat dan praktis (*usable*). (3) Siswa mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan secara penuh pengetahuan dan keterampilannya dalam waktu yang cukup. (4) Pembelajaran dapat mempertimbangkan dan disesuaikan dengan

pengalaman-pengalaman sebelumnya dan daya pikir siswa. (5) Terbina saling pengertian, baik antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa

B. Guru Profesional sebagai Fasilitator

Dalam konteks pendidikan, istilah fasilitator semula lebih banyak diterapkan untuk kepentingan pendidikan orang dewasa (andragogi), khususnya dalam lingkungan pendidikan non formal. Namun sejalan dengan perubahan makna pengajaran yang lebih menekankan pada aktivitas siswa, belakangan ini di Indonesia istilah fasilitator pun mulai diadopsi dalam lingkungan pendidikan formal di sekolah, yakni berkenaan dengan peran guru pada saat melaksanakan interaksi belajar mengajar. Wina Senjaya (2008) menyebutkan bahwa *sebagai fasilitator, guru berperan memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran*. Peran guru sebagai fasilitator membawa konsekuensi terhadap perubahan pola hubungan guru-siswa, yang semula lebih bersifat “top-down” ke hubungan kemitraan. Dalam hubungan yang bersifat “top-down”, guru seringkali diposisikan sebagai “atasan” yang cenderung bersifat otoriter, sarat komando, instruksi bergaya birokrat, bahkan pawang, sebagaimana disinyalir oleh Y.B. Mangunwijaya (Sindhunata, 2001). Sementara, siswa lebih diposisikan sebagai “bawahan” yang harus selalu patuh mengikuti instruksi dan segala sesuatu yang dikehendaki oleh guru.

Berbeda dengan pola hubungan “top-down”, hubungan kemitraan antara guru dengan siswa, guru bertindak sebagai pendamping belajar para siswanya dengan suasana belajar yang demokratis dan menyenangkan. Oleh karena itu, agar guru dapat menjalankan perannya sebagai fasilitator seyogyanya guru dapat memenuhi prinsip-prinsip belajar yang dikembangkan dalam pendidikan kemitraan, yaitu bahwa siswa akan belajar dengan baik apabila:

1. Siswa secara penuh dapat mengambil bagian dalam setiap aktivitas pembelajaran
2. Apa yang dipelajari bermanfaat dan praktis (*usable*).
3. Siswa mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan secara penuh pengetahuan dan keterampilannya dalam waktu yang cukup.
4. Pembelajaran dapat mempertimbangkan dan disesuaikan dengan pengalaman-pengalaman sebelumnya dan daya pikir siswa.

5. Terbina saling pengertian, baik antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa

Fasilitator adalah orang yang memberikan bantuan dalam memperlancar proses komunikasi sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami atau memecahkan masalah bersama-sama. Fasilitator bukanlah seseorang yang bertugas hanya memberikan pelatihan, bimbingan nasihat atau pendapat. Fasilitator harus menjadi nara sumber yang baik untuk berbagai permasalahan.

Tugas dan Wewenang: (1) Menata acara belajar, menyiapkan materi, dan penyajian materi sesuai dengan bidangnya; (2) Menata situasi proses belajar; (3) Mengintensifkan kerjasama dan komunikasi antar anggota kelompok; (4) Mengarahkan acara belajar dan menilai bahan belajar sesuai dengan modul; (5) Mengadakan bimbingan pada diskusi kelompok, memberikan umpan balik/feedback kepada anggota kelompok; (6) Apabila dalam diskusi terdapat pembicaraan yang keluar jalur, Fasilitator juga bertugas sebagai mediator/penengah untuk mengembalikan topik pembicaraan ke jalur yang benar; (7) Merumuskan kegiatan dan hasil kegiatan peserta; dan (8) Mengadakan evaluasi terhadap peserta dan proses pelatihan.

Tanggung Jawab. Tim Fasilitator bertanggung jawab agar persiapan dan kegiatan proses pembelajaran berhasil sesuai dengan tujuan pelatihan.

Kemampuan Seorang Fasilitator: (1) *Berkomunikasi dengan baik.* Fasilitator harus mendengarkan pendapat setiap anggota kelompok, menyimpulkan pendapat mereka, menggali keterangan lebih lanjut dan membuat suasana akrab dengan peserta diskusi kelompok; (2) *Menghormati sesama anggota kelompok.* Fasilitator harus menghargai sikap, pendapat dan perasaan dari setiap anggota kelompok; (3) *Berpengetahuan.* Fasilitator harus mempunyai pengetahuan yang cukup terhadap setiap persoalan yang akan dibahas. Ia harus memiliki minat yang besar terhadap berbagai persoalan yang ada; dan (4) *Memiliki Sifat Terbuka.* Fasilitator harus dapat menerima pendapat atau sikap yang mungkin kurang sesuai yang disampaikan oleh anggota kelompok. Fasilitator harus menanggapi hal tersebut di atas dengan sikap terbuka, sambil tertawa atau bergurau.

Teknik Fasilitator. Dalam melaksanakan tugas sebagai fasilitator baik dalam menyampaikan materi pelatihan, memberikan bimbingan atau diskusi, terdapat teknik-teknik, sbb:

1. **Pencairan Suasana.** Maksud pencairan suasana adalah agar suasana diskusi kelompok menjadi tenang, nyaman, santai dan tidak beku/ tegang. Maka Fasilitator harus memperlihatkan raut wajah yang ramah, banyak senyum serta dalam memberikan contoh atau celetukan yang lucu tetap dalam suasana terkendali. Waktu untuk pencairan suasana cukup maksimal 10 menit, dan hal ini dilakukan pada saat pertemuan pertama.
2. **Ceramah.** Ceramah adalah menyampaikan materi kepada anggota kelompok agar pesan dan kesan yang benar dapat dipahami oleh peserta. Untuk memudahkan digunakan alat Bantu seperti buku, flipchart, white board, dll. Waktu yang diperlukan untuk ceramah disesuaikan dengan banyaknya materi yang akan dibahas.
3. **Diskusi.** Diskusi adalah pendalaman materi yang dilakukan secara komunikasi 2 arah, sehingga akan memberikan arti lebih mendalam bagi anggota kelompok. Fasilitator bertindak sebagai peneguh dan memberikan kesempatan berbicara pada semua anggota kelompok, agar anggota juga merasa lebih dihargai pengetahuan atau pendapatnya.
4. **Permainan:** (a) **Kuis.** Permainan kuis adalah cara mudah bagi kelompok untuk mengulang atau mengingat kembali materi yang telah disampaikan agar kita yakin bahwa isi dari materi telah dapat dimengerti sepenuhnya oleh peserta kelompok; (b) **Bermain Peran.** Permainan peran adalah cara yang sangat efektif untuk belajar bersikap secara benar bagi peserta dan sangat membantu peserta kelompok apabila mereka menemukan masalah yang nyata di kemudian hari.

Membangun Komunikasi. Jangan memakai bahasa yang terlalu resmi. Untuk mencairkan suasana, sesekali boleh menggunakan istilah2 yang berkembang di kalangan muda, seperti bahasa “gaul” atau jargon2 yang popular di televisi atau di daerah anda.

Jangan menggurui. Ajaklah mereka berdiskusi mengenai keadaan dan masalah yang sedang dihadapi dengan menghormati sudut pandang mereka.

Pada bagian lain, *Wina Senjaya (2008)* mengemukakan bahwa agar guru dapat mengoptimalkan perannya sebagai fasilitator, maka guru perlu memahami hal-hal yang berhubungan dengan pemanfaatan berbagai media dan sumber belajar. Dari ungkapan ini, jelas bahwa untuk mewujudkan dirinya sebagai fasilitator, guru mutlak perlu menyediakan sumber dan media belajar yang cocok dan beragam dalam setiap kegiatan pembelajaran, dan tidak menjadikan dirinya sebagai satu-satunya sumber belajar bagi para siswanya. Terkait dengan sikap dan perilaku guru sebagai fasilitator, di bawah ini dikemukakan beberapa hal yang perlu diperhatikan guru untuk dapat menjadi seorang fasilitator yang sukses:

1. *Mendengarkan dan tidak mendominasi.* Karena siswa merupakan pelaku utama dalam pembelajaran, maka sebagai fasilitator guru harus memberi kesempatan agar siswa dapat aktif. Upaya pengalihan peran dari fasilitator kepada siswa bisa dilakukan sedikit demi sedikit.
2. *Bersikap sabar.* Aspek utama pembelajaran adalah proses belajar yang dilakukan oleh siswa itu sendiri. Jika guru kurang sabar melihat proses yang kurang lancar lalu mengambil alih proses itu, maka hal ini sama dengan guru telah merampas kesempatan belajar siswa.
3. *Menghargai dan rendah hati.* Guru berupaya menghargai siswa dengan menunjukkan minat yang sungguh-sungguh pada pengetahuan dan pengalaman mereka
4. *Mau belajar.* Seorang guru tidak akan dapat bekerja sama dengan siswa apabila dia tidak ingin memahami atau belajar tentang mereka.
5. *Bersikap sederajat.* Guru perlu mengembangkan sikap kesederajatan agar bisa diterima sebagai teman atau mitra kerja oleh siswanya
6. *Bersikap akrab dan melebur.* Hubungan dengan siswa sebaiknya dilakukan dalam suasana akrab, santai, bersifat dari hati ke hati (*interpersonal realtionship*), sehingga siswa tidak merasa kaku dan sungkan dalam berhubungan dengan guru.
7. *Tidak berusaha menceramahi.* Siswa memiliki pengalaman, pendirian, dan keyakinan tersendiri. Oleh karena itu, guru tidak perlu menunjukkan diri sebagai orang yang serba tahu, tetapi berusaha

- untuk saling berbagai pengalaman dengan siswanya, sehingga diperoleh pemahaman yang kaya diantara keduanya.
- 8. *Berwibawa.* Meskipun pembelajaran harus berlangsung dalam suasana yang akrab dan santai, seorang fasilitator sebaiknya tetap dapat menunjukkan kesungguhan di dalam bekerja dengan siswanya, sehingga siswa akan tetap menghargainya.
 - 9. *Tidak memihak dan mengkritik.* Di tengah kelompok siswa sering kali terjadi pertentangan pendapat. Dalam hal ini, diupayakan guru bersikap netral dan berusaha memfasilitasi komunikasi di antara pihak-pihak yang berbeda pendapat, untuk mencari kesepakatan dan jalan keluarnya.
 - 10. *Bersikap terbuka.* Biasanya siswa akan lebih terbuka apabila telah tumbuh kepercayaan kepada guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, guru juga jangan segan untuk berterus terang bila merasa kurang mengetahui sesuatu, agar siswa memahami bahwa semua orang selalu masih perlu belajar
 - 11. *Bersikap positif.* Guru mengajak siswa untuk memahami keadaan dirinya dengan menonjolkan potensi-potensi yang ada, bukan sebaliknya mengeluhkan keburukan-keburukannya. Perlu diingat, potensi terbesar setiap siswa adalah kemauan dari manusianya sendiri untuk merubah keadaan.

C. Guru sebagai agen pembelajaran

Salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah adanya guru yang berkualitas, profesional dan berpengetahuan. Guru, tidak hanya sebagai pengajar, namun guru juga mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran. Guru yang profesional adalah guru yang menguasai materi pembelajaran, menguasai kelas dan mengendalikan perilaku anak didik, menjadi teladan, membangun kebersamaan, menghidupkan suasana belajar dan menjadi manusia pembelajar (*learning person*).

Selain sebagai sebuah profesi, seorang guru adalah fasilitator, motivator, inspirator dan inovator dalam transformasi pembelajaran pada anak didik. Oleh karena itu, guru pada abad ke XXI adalah seorang saintis yang menguasai ilmu pengetahuan yang ditekuninya. Sebagai ilmuwan, guru tergolong elit intelektual. Guru bukanlah profesi kelas

dua. Sebab itu, calon guru sebaiknya adalah insan terpilih untuk jabatan profesi mulia.

Profesi guru adalah profesi "saintis plus" yang harus menguasai IPTEK dan mampu sebagai motivator dan fasilitator. Sebagai motivator dan fasilitator proses belajar, guru adalah seorang komunikator ulung karena ia harus mampu memberi jiwa terhadap informasi yang diberikan oleh saran komunikasi yang super canggih.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Semakin terdidik suatu masyarakat semakin besar peluang memiliki SDM yang berkualitas. Semakin tinggi kualitas SDM, semakin besar kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan. Kuatnya kaitan antara pendidikan dengan SDM dalam mengukur keberhasilan pembangunan SDM suatu negara diperlihatkan oleh United Nation Development Program (UNDP).

Ada empat hal harus dipertimbangkan dalam menyusun rancangan pembelajaran, yakni: persiapan, pelaksanaan, dan penilaian. Apabila ketiga hal ini sudah terlaksana, maka satu tambahan yang harus dipertimbangkan agen pembelajaran adalah melakukan refleksi. Berikut ini disajikan penjelasan singkat mengenai hal-hal dimaksud.

1. **Persiapan.** Apa pun pekerjaan kita, apabila kita menginginkan hasil maksimal, maka kita harus membuat persiapan yang matang. Begitu juga dalam proses pembelajaran. Seorang guru yang menjadi agen (agen pembelajaran) tidak akan dapat melaksanakan tugasnya sebagai agen yang baik tanpa adanya persiapan yang baik pula. Yang perlu dipertimbangkan agen pembelajaran dalam persiapan ini, terkait dengan kompetensi yang diharapkan dicapai oleh siswa, ialah bagaimana menyiapkan materi pembelajaran, fasilitas atau media pembelajaran yang tepat, skenario pembelajaran apa yang akan diterapkan untuk membantu siswa mencapai kompetensi, kemudian bagaimana melaksanakan evaluasinya.
2. **Pelaksanaan.** Pelaksanaan pembelajaran seyoginya merujuk pada persiapan yang sudah ditentukan, meskipun tidak harus kaku. Dengan merujuk pada persiapan yang sudah ada, tugas guru sebagai agen pembelajaran ini akan lebih mudah, dalam kaitannya dengan pencapaian kompetensi yang harus dikuasai peserta didik atau siswa. Dalam pelaksanaan pembelajaran, siswa biasanya akan bekerja dengan baik jika suasana hatinya memang sedang baik. Artinya, siswa akan

bekerja secara maksimal apabila mereka tidak sedang dalam keadaan “tertekan”. Sebab itu perlu diciptakan suasana yang menyenangkan. Di samping menyenangkan, suasana belajar dan pembelajaran harus pula menantang rasa ingin tahu siswa, memotivasi untuk bekerja terbaik, menginspirasi, dan mampu mengembangkan kreativitas siswa.

3. **Penilaian.** Setiap kegiatan pembelajaran harus diukur hasilnya. Karena itu agen pembelajaran juga harus melakukan penilaian atas apa yang dilakukan bersama siswa dalam proses pembelajaran. Tolak ukur dalam menyusun alat penilaian adalah kompetensi atau tujuan pembelajaran. Misalnya tujuan atau kompetensinya: siswa mampu menceritakan Peristiwa 10 November 1945 di Surabaya, maka penilaian yang dilakukan pun harus tepat. Misalnya masing-masing siswa disuruh bercerita satu per satu, atau melalui tes tertulis, baik bentuk objektif maupun bentuk uraian. Jelasnya, teknik dan jenis penilaian tergantung pada kebutuhan, terserah agen mau pilih yang mana, yang penting memenuhi unsur validitas dan reliabilitas.
4. **Refleksi** Refleksi penting dilakukan untuk tindak lanjut. Apabila dari hasil penilaian diketahui bahwa prestasi siswa sudah sesuai dengan yang diharapkan, atau siswa sudah mencapai kompetensi belajar, maka pelajaran di waktu yang akan datang dapat dilanjutkan ke materi berikutnya. Sebaliknya, apabila dari hasil penilaian itu diketahui bahwa hasil belum sesuai yang diharapkan, maka agen pembelajaran dan siswa dapat mendiskusikan mengenai hal-hal yang membuat siswa belum berhasil. Mungkin pembelajaran harus diulang untuk seluruh kelas, atau siswa yang sudah menguasai kompetensi dapat membantu teman-temannya yang belum menguasai kompetensi tadi agar dapat menguasainya. Selain itu, refleksi juga berguna untuk membiasakan peserta didik melakukan introspeksi, mawas diri, menilai diri sendiri, atau apa pun namanya, sehingga membangun kesadaran untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Apabila guru sebagai agen pembelajaran dapat melaksanakan keempat kegiatan (persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan refleksi) dalam setiap proses pembelajaran secara baik, maka berarti tugas guru sebagai agen pembelajaran ini sudah berada pada jalur yang benar. Ini akan semakin memudahkan sang agen dalam mewujudkan cita-citanya menjadi guru profesional, sebagai bagian dari karakteristik seorang guru yang sukses.

BAB X

STRATEGI PEMBELAJARAN

A. Hakikat Strategi Pembelajaran

Seiring dengan tanggung jawab professional pengajar dalam proses pembelajaran, maka dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran setiap guru dituntut untuk selalu menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan program pembelajaran yang akan berlangsung. Tujuannya adalah agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan akhir yang diharapkan dapat dikuasai oleh semua siswa.

Persiapan awal yang dilakukan adalah membuat suatu perencanaan pembelajaran, yaitu mulai membuat perumusan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai pada setiap akhir kegiatan pembelajaran. Tujuan pembelajaran ini selanjutnya menjadi tolok ukur dalam menentukan langkah-langkah berikutnya, yaitu rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan guru selama kegiatan pembelajaran berlangsung.

Dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran ini, setiap guru dituntut untuk benar-benar memahami strategi pembelajaran yang akan diterapkannya. Sehubungan dengan hal tersebut seorang guru perlu memikirkan strategi atau pendekatan yang akan digunakannya. Pemilihan strategi pembelajaran yang tepat dengan situasi dan kondisi yang dihadapai akan berdampak pada tingkat penguasaan atau prestasi belajar siswa yang dihadapi.

Pemilihan strategi pembelajaran pada dasarnya merupakan salah satu hal penting yang harus dipahami oleh setiap guru, mengingat proses pembelajaran merupakan proses komunikasi multi arah antar siswa, guru, dan lingkungan belajar. Karena itu pembelajaran harus diatur sedemikian rupa sehingga akan diperoleh dampak pembelajaran secara langsung (*instructional effect*) ke arah perubahan tingkah laku sebagaimana di rumuskan dalam tujuan pembelajaran.

Strategi pembelajaran yang dipilih oleh guru selayaknya didasari pada berbagai pertimbangan sesuai dengan situasi, kondisi, dan lingkungan yang akan dihadapinya. Pemilihan strategi pembelajaran umumnya bertolak dari (a) rumusan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan; (b) analisis kebutuhan dan karakteristik siswa dan (c) jenis materi pembelajaran yang akan dikomunikasikan. Ketiga elemen yang dimaksud, selanjutnya disesuaikan dengan media pembelajaran atau sumber belajar yang tersedia dan mungkin digunakan.

Beberapa pendapat tentang strategi pembelajaran yang dikemukakan oleh para ahli pembelajaran (*instructional technologists*) seperti beikut ini :

1. Kozma dan Gofur (1989) secara umum menjelaskan bahwa strategi pembelajaran dapat diartikan sebagai setiap kegiatan yang dipilih, yaitu yang dapat memberikan fasilitas atau bantuan kepada peserta didik menuju tercapainya tujuan pembelajaran tertentu.
2. Gerlach dan Ely (1980) menjelaskan bahwa strategi pembelajaran merupakan cara-cara yang dipilih untuk menyampaikan materi pembelajaran dalam lingkungan pembelajaran tertentu. Selanjutnya dijabarkan oleh mereka bahwa strategi pembelajaran tersebut meliputi sifat, lingkup, dan urutan kegiatan pembelajaran yang dapat memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik.
3. Dick dan Carey (1990) menjelaskan bahwa strategi pembelajaran terdiri atas seluruh komponen materi pembelajaran dan prosedur atau tahapan kegiatan yang digunakan oleh guru dalam rangka membantu peserta didik mencapai tujuan pembelajaran tertentu. Menurut mereka strategi pembelajaran bukan hanya terbatas pada prosedur atau tahapan kegiatan belajar saja, melainkan termasuk juga pengaturan materi atau paket program pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik.
4. Gropper di dalam Wiryam dan Noorhadi (1990) mengatakan bahwa strategi pembelajaran merupakan pemilihan atas berbagai jenis latihan tertentu yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Ia menegaskan bahwa setiap tingkah laku yang diharapkan dapat dicapai oleh peserta didik dalam kegiatan belajar, harus dapat diperaktikkan. Mengingat bahwa setiap tujuan dan materi pembelajaran berbeda satu dengan yang lainnya maka jenis kegiatan belajar yang harus diperaktikkan oleh peserta didik

membutuhkan persyaratan yang berbeda pula. Sebagai contoh, untuk menjadi peloncat indah, harus belajar berenang terlebih dahulu (syarat loncat indah adalah berenang) atau untuk menjadi pengarangsemen (arranger) music dan lagu seseorang harus belajar not balok terlebih dahulu. Pada contoh di atas tampaklah bahwa setiap kegiatan belajar membutuhkan latihan atau praktik langsung

Berdasarkan beberapa pandangan tentang strategi pembelajaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian strategi pembelajaran adalah cara-cara yang akan dipilih dan digunakan oleh seorang pengajar untuk menyampaikan materi pembelajaran sehingga akan memudahkan peserta didik mencapai tujuan yang harus dikuasai di akhir kegiatan belajar.

B. Strategi, Metode Dan Teknik Pembelajaran

Pada berbagai situasi proses pembelajaran seringkali digunakan istilah yang pada dasarnya dimaksudkan untuk menjelaskan cara, tahapan atau pendekatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Istilah strategi, metode atau teknik sering digunakan secara bergantian, walaupun pada dasarnya istilah-istilah tersebut memiliki perbedaan satu dengan yang lain.

Teknik pembelajaran seringkali disamakan artinya dengan metode pembelajaran, teknik adalah jalan, alat atau media yang digunakan oleh guru untuk mengarahkan kegiatan peserta didik ke arah tujuan yang diinginkan atau dicapai (Gerlach dan Ely, 1980)

Metode pembelajaran didefinisikan sebagai cara yang digunakan guru dalam menjalankan fungsinya dan merupakan alat untuk mencapai tujuan pembelajaran. Akan tetapi, di dalam pelaksanaan sesungguhnya, metode dan teknik memiliki perbedaan seperti contoh berikut : ibu Yulia dan pak Bambang sama-sama menggunakan metode demonstrasi. Keduanya telah menguasai penerapan metode tersebut di dalam proses pembelajaran, tetapi ternyata hasil belajar yang ditunjukkan oleh peserta didik dari masing-masing guru tersebut berbeda-beda. Hal ini terjadi karena walaupun metode yang digunakan sama, yaitu demonstrasi tetapi teknik pelaksanaannya berbeda, ibu Yulia menggunakan teknik dimana peserta didik dituntut untuk mendemonstrasikan kembali apa yang telah

diamatinya, sedangkan pak Bambang hanya mendemonstrasikan saja kepada peserta didik tanpa memberikan kesempatan untuk mereka mendemonstrasikan kembali.

Berdasarkan contoh di atas dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran lebih bersifat procedural, yaitu berisi tahapan-tahapan tertentu, sedangkan teknik adalah cara yang digunakan dan bersifat implementatif. Dengan perkataan lain metode yang dipilih oleh masing-masing guru adalah sama tetapi mereka menggunakan teknik yang berbeda.

Apabila dikaji kembali definisi pembelajaran yang dikemukakan oleh berbagai ahli, sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu, maka jelas disebutkan bahwa strategi pembelajaran harus mengandung penjelasan tentang metode atau prosedur dan teknik yang akan digunakan selama proses berlangsung. Dengan perkataan lain, strategi pembelajaran mengandung arti yang lebih luas dari metode dan teknik. Artinya metode atau prosedur dan teknik pembelajaran merupakan bagian dari strategi pembelajaran.

Pemilihan strategi yang tepat sangatlah penting. Artinya bagaimana guru dapat memilih kegiatan pembelajaran yang paling efektif dan efisien untuk menciptakan pengalaman belajar yang baik, yaitu yang dapat memberikan fasilitas kepada peserta didik mencapai tujuan pembelajaran. Namun perlu diingat bahwa tidak satupun strategi pembelajaran yang paling sesuai untuk semua situasi dan kondisi yang berbeda, walaupun tujuan pembelajaran yang ingin dicapai sama. Artinya dibutuhkan kreativitas dan keterampilan guru dalam memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang disusun berdasarkan karakteristik peserta didik dan sesuai kondisi yang diharapkannya.

Strategi pembelajaran yang akan dipilih dan digunakan oleh guru bertitik tolak dari tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan di awal. Agar diperoleh tahapan kegiatan pembelajaran yang berdaya dan berhasil guna, maka guru harus mampu menentukan strategi pembelajaran apa yang akan digunakan. Strategi pembelajaran pada dasarnya adalah suatu rencana untuk mencapai tujuan. Terdiri dari metode, teknik dan prosedur yang mampu menjamin peserta didik benar-benar akan dapat mencapai tujuan akhir kegiatan pembelajaran.

Berikut disajikan contoh kongkrit yang diharapkan mampu dijelaskan tentang ketiga peristilahan tersebut, yaitu strategi, metode dan teknik pembelajaran sebagai berikut :

Mata kuliah : Pengembangan Bahan Ajar

Peserta Didik : Mahasiswa PGSD

Tujuan Pembelajaran: Di akhir pembelajaran mahasiswa diharapkan dapat menyusun bahan ajar tertentu dengan membuat bagan analisis pembelajaran sebagai alat/instrument pengembangan bahan ajar.

Strategi pembelajaran yang dipilih untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut adalah :

1. Mahasiswa ditugaskan membaca buku Desain Instruksional karangan Prof Atwi Suparman;
2. Mahasiswa diminta untuk mengemukakan 4 bentuk hubungan antar tujuan pembelajaran secara berkelompok;
3. Mahasiswa diminta untuk menganalisis tujuan-tujuan pembelajaran berdasarkan mata pelajaran yang akan dikembangkan secara individual;
4. Mahasiswa diminta untuk menuangkan hasil analisisnya ke dalam bagan analisis instruksional;
5. Mahasiswa diminta untuk membuat garis batas karakteristik perilaku awal peserta didik (*entry behaviour line*);
6. Mahasiswa diharapkan mendiskusikan bagan analisis instruksionalnya dengan teman-teman di kelompoknya.

Metode pembelajaran yang dipilih untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut, yaitu :

1. Pada strategi pembelajaran 1 dan 2 digunakan metode diskusi;
2. Pada strategi pembelajaran 3 dan 4 digunakan metode resitasi atau praktik langsung;
3. Pada strategi pembelajaran 5 dan 6 digunakan metode diskusi dan curah pendapat (*brainstorming*).

Teknik pembelajaran yang dipilih untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut adalah menggunakan berbagai media, seperti

Laptop dengan LCD proyektor, dengan contoh gambar bagan analisis pembelajaran dan lain sebagainya

Demikianlah gambaran perbedaan antara strategi, metode dan teknik pembelajaran. Meskipun demikian penggunaan istilah yang sering berbeda-beda ini tidak perlu diperdebatkan, yang lebih penting adalah bagaimana agar strategi, metode, dan teknik yang dirancang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

C. Strategi Pembelajaran PAKEM, PAIKEM dan PAILKEM

Strategi pembelajaran PAKEM, PAIKEM, DAN PAILKEM merupakan strategi yang dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran. PAKEM singkatan dari Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan. PAIKEM singkatan dari Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan. sedangkan PAILKEM adalah : Pembelajaran Aktif, Inovatif, Lingkungan, Kreatif, Efektif, dan Menarik/menyenangkan

1. Pembelajaran Aktif

Konsep pembelajaran aktif bukanlah tujuan dari kegiatan pembelajaran, tetapi merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Aktif dalam strategi ini adalah memposisikan guru sebagai orang yang menciptakan suasana belajar yang kondusif atau sebagai fasilitator dalam belajar, sementara siswa sebagai peserta didik yang harus aktif. Dalam proses pembelajaran aktif terjadi dialog yang interaktif antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru atau siswa dengan sumber belajar lainnya. Dalam suasana pembelajaran yang aktif tersebut, siswa tidak terbebani secara perorangan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam belajar, tetapi mereka dapat saling bertanya dan berdiskusi sehingga beban belajar bagi mereka tidak memberatkan. Dengan strategi pembelajaran yang aktif ini diharapkan akan tumbuh dan berkembang segala potensi kecerdasan yang mereka miliki sehingga pada akhirnya dapat mengoptimalkan hasil belajar mereka.

2. Pembelajaran Inovatif

Pembelajaran inovatif juga merupakan strategi pembelajaran yang mendorong aktivitas belajar. Maksud inovatif di sini adalah dalam kegiatan pembelajaran itu terjadi hal-hal yang baru, bukan saja oleh

guru sebagai fasilitator belajar, tetapi juga oleh siswa yang sedang belajar. Dalam strategi pembelajaran yang inovatif ini, guru tidak saja tergantung pada materi pembelajaran yang ada di dalam buku, tetapi dapat mengimplementasikan hal-hal baru yang menurut guru sangat cocok dan relevan dengan masalah yang sedang dipelajari siswa. Demikian pula siswa, melalui aktivitas belajar yang dibangun, siswa dapat menemukan caranya sendiri untuk memperdalam hal-hal yang sedang dipelajari.

Pembelajaran yang inovatif bagi guru dapat digunakan untuk menerapkan temuan-temuan terbaru dalam pembelajaran, terlebih lagi jika temuan itu merupakan temuan guru yang pernah ditemukan dalam penelitian tindakan kelas atau sejumlah pengalaman yang telah ditemukan selama menjadi guru. Melalui pembelajaran yang inovatif ini siswa tidak akan buta tentang teknologi dan mereka bisa mengikuti perkembangan teknologi yang ada sekarang ini. Dengan demikian pembelajaran diwarnai oleh hal-hal baru sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jika pembelajaran inovatif ini berjalan dengan baik di sekolah maka dapat dipastikan bahwa semboyan sekolah sebagai pusat pengembangan kebudayaan benar-benar terwujud.

3. Pembelajaran Lingkungan

Konsep Pembelajaran lingkungan ini berangkat dari belajar Kontekstual dengan lebih mengedepankan bahwa hal yang perlu dipelajari terlebih dahulu oleh siswa adalah apa yang ada pada lingkungannya. Misalnya sekolah berada di perkotaan, maka bagaimana memanfaatkan hal-hal yang ada di kota itu menjadi sumber belajar siswa, demikian pula siswa yang sekolahnya di dekat laut, bagaimana menggunakan laut dan sekitarnya sebagai sumber belajar siswa.

Dengan mengetahui lingkungan yang ada di sekitarnya, maka kelak siswa setelah selesai belajar, dia akan berusaha memanfaatkan lingkungan ini sebagai sumber daya yang akan dikelolanya sebagai sumber yang dapat memberikan nilai tambah baginya. Sebagai contoh ketika mengenalkan alat-alat transportasi kepada siswa, sebaiknya berikan contoh yang ada di kota atau di desa di mana siswa belajar. Jangan memberikan contoh transportasi "kereta api" bagi siswa yang ada di Sulawesi, Maluku, dan Irian. Pendek kata memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar dalam proses pembelajaran merupakan salah

untuk mengoptimalkan pembelajaran dan meningkatkan hasil pembelajaran.

4. Pembelajaran Kreatif

Pembelajaran yang kreatif juga sebagai salah satu strategi mendorong siswa untuk lebih bebas mempelajari makna yang dia pelajari. Pembelajaran yang kreatif juga sangat penting dalam rangka pembentukan generasi yang kreatif, yang mampu menghasilkan sesuatu untuk kepentingan dirinya dan orang lain. Kreatif juga dimaksudkan agar guru menciptakan kegiatan belajar yang beragam sehingga memenuhi berbagai tingkat kemampuan siswa.

Pembelajaran yang kreatif adalah salah satu strategi pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan belahan otak kanan anak yang dalam yang dalam teori Hemisfer disebutkan bahwa belahan otak anak terdiri dari belahan kiri dan belahan kanan. Belahan kiri sifatnya konvergen dengan cirri utamanya berpikir linier dan teratur, sementara belahan otak kanan sifatnya difergen dengan cirri utamanya berpikir konstruktif, kreatif, dan holistik.

Hasil penelitian para pakar psikologi pendidikan dan ahli-ahli instruksional menemukan bahwa belahan otak kanan anak belum banyak dilibatkan dalam proses pembelajaran. Kurikulum pendidikan di Indonesia belum menyentuh bagaimana menggali potensi siswa dalam pembelajaran. Pembelajaran banyak bersifat konstruktif dengan menekankan pada garapan domain kognitif. Hal ini bisa terlihat dari sistem pendidikan kita yang masih lebih banyak mengandalkan hafalan dan ukuran keberhasilan siswa ditentukan oleh bagaimana kemampuan siswa menuliskan jawaban atau memilih pilihan jawaban secara objektif dari masalah yang dihadapkan kepada siswa. Sementara domain menciptakan sesuatu setelah belajar belum menjadi tujuan pembelajaran kita. Akibatnya lulusan sekolah kita masih kaya dengan teori, sementara pasar kerja menghendaki sumber daya yang mampu melahirkan sesuatu sebagai bagian dari penguasaan pendidikan.

Dengan demikian pembelajaran yang kreatif menghendaki guru harus kreatif, dan siswa dapat mengembangkan kreativitasnya. Apa yang dimaksud dengan kreativitas? Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat atau menciptakan hal-hal baru atau kombinasi baru berdasarkan data, informasi, dan unsur-unsur yang ada. Memiliki

kemampuan berpikir tingkat tinggi dan menghasilkan karya cipta yang diperoleh melalui pengetahuan atau pengalaman hidup serta mampu memunculkan ide-ide kreatif yang inovatif. Di sinilah esensi pembelajaran yang kreatif perlu dikembangkan dalam proses pembelajaran di Indonesia.

5. Pembelajaran Efektif

Pembelajaran yang efektif adalah salah satu strategi pembelajaran yang diterapkan guru dengan maksud untuk menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi pembelajaran yang efektif ini menghendaki agar siswa yang belajar dimana dia telah membawa sejumlah potensi lalu dikembangkan melalui kompetensi yang telah ditetapkan dan dalam waktu tertentu kompetensi belajar dapat dicapai siswa dengan baik atau tuntas.

Dalam menerapkan strategi ini tentu tujuan yang akan disusun dalam kompetensi dasar, indicator, dan tujuan, perlu mempertimbangkan karakteristik siswa. Untuk itu sebelum strategi ini digunakan, terlebih dahulu siswa dilakukan analisis karakteristiknya berupa analisis minat, bakat, kemampuan awal, motivasi belajar siswa hingga gaya belajar mereka. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar menetapkan tujuan yang harus dicapai dalam pembelajaran. Dengan demikian akan terjadi proses pembelajaran yang kondusif karena guru ketika memberikan pembelajaran telah dibekali dengan karakteristik siswa yang menjadi dasar penetapan metode dan penggunaan media pembelajaran. Dengan kata lain strategi pembelajaran yang efektif adalah strategi pembelajaran yang mempertumbangkan karakteristik siswa, bagaimana kemampuannya? Metode apa yang cocok digunakan, media apa yang pas diterapkan serta evaluasi belajar pun didasarkan pada kemampuan siswa.

Tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik, pada akhirnya tetap terpulang pada bagaimana peran seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran.

6. Pembelajaran yang Menarik dan Menyenangkan

Strategi pembelajaran yang menarik dan menyenangkan tentu tidak akan berjalan tanpa dibarengi dengan penyiapan suasana pembelajaran yang mendorong siswa akan memperdalam apa yang dia pelajari. Seorang

guru yang baik, memposisikan diri sebagai fasilitator belajar, artinya guru menyediakan situasi atau suasana kondusif agar pembelajaran berjalan dengan baik. Dalam kaitan ini hal yang perlu disiapkan guru adalah (1) media pembelajaran disiapkan dengan baik, (2) lingkungan belajar di-*setting* sesuai materi yang dipelajari, (3) metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan karakteristik siswa yang belajar, sehingga siswa merasa tertarik karena sesuai dengan apa yang diinginkan, (4) siswa diperlakukan sebagai seorang yang perlu dilayani, ibarat seorang yang akan masuk hotel, begitu masuk hotel tamunya akan ditawarkan klasifikasi kamar dan fasilitas yang tersedia, sesudah itu semua bawaan tamu akan dibantu petugas ke kamar hotel. Lalu ketika masuk kamar hotel TV dan AC disetel dengan baik, tempat kamar mandi ditunjukkan, kabel jaringan internet bagi yang menggunakan diperkenalkan pada tamu. Sesudah itu petugas hotel pamitan keluar sambil mengucapkan “saya pamit Pak atau Bu, kalau ada hal yang ingin ditanyakan atau dibutuhkan bisa menelpon ke nomor ini sambil menunjukkan nomor bagian informasi hotel”

Jadi, inti dari strategi pembelajaran yang menarik dan menyenangkan terletak pada bagaimana memberikan pelayanan kepada siswa sebab posisi siswa jika diibaratkan dalam sebuah perusahaan, maka siswa merupakan pelanggan yang perlu dilayani dengan baik. Jika kegiatan guru sudah seperti yang digambarkan di atas sebagaimana layanan yang ada di hotel, maka diprediksi bahwa siswa benar-benar tertarik untuk belajar dan mungkin juga siswa merasa lebih suka berlama-lama di sekolah, dekat dengan gurunya daripada di rumah. Karena di sekolah dia memperoleh layanan prima yang menyenangkan selama ini belum pernah ia dapatkan. Pertanyaannya dapatkah lembaga sekolah dan guru menciptakan strategi pembelajaran yang menarik dan menyenangkan? Semuanya kembali pada guru itu sendiri.

D. Model- Model Pembelajaran

Istilah “model” diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu kegiatan. Dalam pengertian lain, model juga diartikan sebagai barang atau benda tiruan dari benda yang sesungguhnya, seperti “globe adalah model dari bumi tempat kita hidup. Dalam uraian selanjutnya, istilah model digunakan

untuk menunjukkan pengertian yang pertama sebagai kerangka konseptual.

Soekamto (1994:78) memberikan pengertian yang jelas mengenai "model pembelajaran" adalah kerangka konseptual yang melukiskan prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu dan berfungsi sebagai pedoman bagi para perancang pembelajaran dan para pengajar dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Istilah model pembelajaran mempunyai makna yang lebih luas daripada strategi, metode, pendekatan, dan teknik. Cirri-ciri model pembelajaran sebagai berikut:

1. Rasional teoretik logis yang disusun oleh para pencipta atau pengembangnya.
2. Landasan pemikiran tentang apa dan bagaimana siswa belajar (tujuan pembelajaran yang akan dicapai).
3. Tingkah laku mengajar yang diperlukan agar model tersebut dapat dilaksanakan dengan berhasil.
4. Lingkungan belajar yang diperlukan agar tujuan pembelajaran itu tercapai. (Kardi dan Nur, 2000:9).

Model pembelajaran sebagai upaya pendekatan dalam pendidikan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan sesuatu kegiatan. Model pembelajaran yang diterapkan dalam kegiatan atau pembelajaran bermacam-macam sesuai dengan tujuan apa yang ingin dicapai. Adapun jenis-jenis model pembelajaran sebagai berikut.

1. Model Pembelajaran Terpadu

Model pembelajaran terpadu adalah model pembelajaran yang melibatkan konsep-konsep, yang terdapat dalam satu bidang studi. Pembelajaran seperti ini biasanya dilakukan dengan bertolak dari satu topic atau tema tertentu yang berperan sebagai payung untuk mengaitkan konsep-konsep tersebut.

Untuk keperluan ini sebaiknya tema sentral diambil dari kehidupan sehari-hari, teme-tema yang menarik atau menantang sehingga dapat berperan untuk memicu minat anak didik (fertile).

- Model pembelajaran terpadu mempunyai ciri-ciri:
- a. Sifatnya holistic, dikaji dari berbagai bidang studi dan fenomenanya dilihat dari berbagai sisi
 - b. Bermakna, tema dikaji dalam kaitannya dengan konsep-konsep lain sehingga menambah dan mengembangkan makna konsep yang dipelajari.
 - c. Aktif, siswa didorong untuk aktif dalam belajar hingga menemukan sesuatu.

2. Model Pembelajaran Konstruktivisme

Model pembelajaran ini berangkat dari keyakinan bahwa siswa dapat membangun sendiri pengetahuannya. Oleh karena itu, yang dibutuhkan dari seorang guru adalah penyediaan fasilitas, kondisi, lingkungan, dan sarana agar siswa dapat membangun sendiri pengetahuannya.

Proses pembelajaran tersebut berdasarkan perolehan pengetahuan, diawali dengan terjadinya konflik kognitif di dalam diri siswa karena ia menemukan hal atau kenyataan yang berbeda dengan apa yang sudah diketahuinya. Kemudian konflik kognisi ini di atasi melalui "self regulation" atau pengetahuan diri. Pada akhir proses belajar itu anak didik membangun sendiri pengetahuannya melalui pengalaman dengan lingkungannya.

3. Model pembelajaran Siklus Belajar

Model pembelajaran siklus belajar berangkat dari pendekatan pembelajaran yang memiliki pola eksplorasi, pengenalan konsep, dan penerapan konsep.

Dalam eksplorasi: guru menggali konsep awal siswa dengan melakukan obeservasi, membuat catatan lalu mengkomunikasikannya. Variable yang ditemukan dikendalikan, ditafsirkan, lalu membuat dugaan dan lain-lain. Semua ini dikerjakan bersama dengan siswa.

Pengenalan konsep: guru mengumpulkan informasi dari siswa yang berkaitan dengan pengalaman dalam eksplorasi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mencermati, mengenal, dan menjelaskan konsep baru.

Penerapan konsep: konsep baru diterapkan dengan cara guru menyiapkan situasi yang dapat dipecahkan berdasarkan pengalaman

dalam eksplorasi dari pengenalan konsep yang baru tadi. Dengan demikian, siswa diberi pengalaman untuk menerapkan sebuah konsep pada contoh kejadian yang lain.

4. Model pembelajaran *Cooperative Learning*

Model pembelajaran cooperative learning adalah strategi belajar mengajar yang menekankan pada sikap atau perilaku bersama dalam struktur kerjasama yang teratur di dalam kelompok, yang terdiri atas dua orang atau lebih. Dalam hal ini keberhasilan kerja kelompok dan perorangan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan dari setiap anggota kelompok itu sendiri.

Model pembelajaran cooperative learning mempunyai asumsi bahwa untuk mencapai hasil yang optimal dalam pembelajaran, siswa butuh kerjasama yang baik dalam kelompok. Dengan demikian, keberhasilan belajar siswa tidak diperoleh semata-mata dari guru, melainkan juga dari pihak siswa. Misalnya teman sebaya, peer group dan lain-lain.

Karakteristiknya sebagai berikut:

- a. Individual accountability : tiap individu mempunyai peran dan tanggung jawab yang tak bisa dilepaskan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi kelompok sebagai masalah bersama.
- b. Social skills : menumbuhkan pengekangan diri dan pengarahan diri atau pengendalian diri demi mencapai kepentingan atau tujuan kelompok.
- c. Positive interdependence : siswa belajar saling tergantung satu sama lain secara positif dalam kelompok, bekerja sama dan berkolaborasi bukan berkompetisi.
- d. Group processing : siswa belajar bahwa ia membutuhkan pertolongan orang lain dalam penyelesaian masalah.
- e. Getting better together : siswa mendapatkan sesuatu yang lebih baik secara bersama dalam kebersamaan. Dengan demikian, mereka secara bersama dan sebagai individu, mengalami pertumbuhan kearah yang lebih baik.

5. Model Pembelajaran Interaktif

Model pembelajaran interaktif adalah suatu pendekatan pembelajaran yang merujuk pada pandangan konstruktivisme. Dalam

pembelajaran ini, guru menggali pertanyaan dari siswa. Siswa didorong untuk mengajukan pertanyaan sebanyak-banyaknya dan menyangkut hal-hal yang paling mendasar, misalnya mengapa sesuatu itu terjadi.

6. Model Pembelajaran Pendekatan Lingkungan

Model pembelajaran dengan pendekatan lingkungan adalah satu strategi pembelajaran yang memanfaatkan lingkungan sebagai sarana belajar, sumber belajar, dan sarana belajar. Model ini didasari oleh pendapat yang mengatakan bahwa lingkungan dapat membawa siswa pada keadaan yang lebih konkret seperti yang dihadapinya sehari-hari.

7. Model Pembelajaran Inkuiiri

Model pembelajaran inkuiiri bertujuan untuk melatih siswa menginvestigasi dan menjelaskan suatu fenomena yang tidak biasa. Hal ini dapat diibaratkan seperti seorang ilmuwan yang mengorganisir data-data ilmu pengetahuan dan membuat prinsip-prinsip.

Investigasi dapat dimulai dengan memilih satu kejadian yang menimbulkan teka-teki. Kejadian ini diinvestigasikan dengan mengajukan banyak pertanyaan. Jawaban atas pertanyaan yang diajukan ditanyakan kembali untuk mencari data yang lebih jauh dan lebih sahih, demikian seterusnya hingga pada akhirnya diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan akurat terhadap masalah yang dihadapi.

Tahap-tahap pembelajaran inkuiiri sebagai berikut:

- Penyajian masalah, pada tahap ini siswa disajikan masalah yang ditemukan. Penyajian masalah berbagai rupa sehingga siswa dihadapkan kepada situasi teka-teki yang menuntut jawaban dan keterangan.
- Tahap berikutnya adalah pengumpulan dan verifikasi data. Situasi teka-teki tadi diharapkan dapat mendorong keinginan siswa untuk mencari dan mengumpulkan data.
- Tahap eksperimen, lakukanlah untuk menguji kesahihan data dan mengeksplorasi secara langsung.
- Tahap selanjutnya adalah mengorganisir data dan merumuskan secara sistematis serta diberikan penjelasan.
- Tahap berikutnya adalah mengadakan analisis untuk melihat pola-pola yang terdapat dalam eksperimen yang telah dilakukan.

8. Model *Group Investigation*

Model pembelajaran ini mengacu pada model pembelajaran Group Investigation Model (the social interaction sources) yang disampaikan oleh Herbert Thelen dan John Dewey. Model pembelajaran ini bertumpu pada kesanggupan berpartisipasi dalam proses social yang demokratis. Melalui kegiatan yang terkombinasi antarketerampilan antarpribadi (dalam kelompok) dengan keterampilan-keterampilan akademik.

Untuk melaksanakan model pembelajaran ini, dibutuhkan beberapa tahap pelaksanaan, antara lain:

- a. Brain storming (20-30 menit). Setiap siswa mengemukakan pendapatnya tentang kenyataan peradaban masyarakat sekarang, dengan dimensi lain seperti pengangguran, kemiskinan, penggusuran, penegakan hukum, dan sebagainya. Semua pendapat siswa kemudian dicatat bersama-sama untuk dikelompokkan/ditabulasikan, guna memperoleh atau merumuskan profil masyarakat.
- b. Diskusi (30-45 menit). Tahap berikutnya dilanjutkan dengan diskusi untuk menemukan dan merumuskan sejumlah aksi konkret yang perlu dilakukan untuk membangun masyarakat yang lebih beradab dan sejahtera. Selama diskusi berlangsung dimungkinkan dialog kritis-kreatif tentang masyarakat yang dikaitkan dengan nilai-nilai kemanusiaan sebagai nilai pokok.
- c. Komitmen (25 menit). Tahap ini berisi aktifitas komplementasi singkat berkaitan dengan keputusan untuk hidup lebih baik di hari esok demi terbangun masyarakat beradab dan sejahtera.

9. Model Pembelajaran Pengembangan Kepribadian

Model ini berangkat dari paradigma bahwa hakikatnya setiap individu harus memiliki kesadaran bahwa dirinya adalah pribadi yang unik. Memiliki tujuan yang jelas dan khusus, dan arena itu perlu dikembangkan keunikannya.

Untuk melaksanakan model pembelajaran ini, dibutuhkan beberapa tahap pelaksanaan, antara lain:

- a. Tahap pertama (5-10 menit). Tahap ini dimulai dengan guru menggambarkan satu sosok pribadi yang diambil focus atau model

- pembelajaran. Sosok tokoh yang dipilih haruslah yang baik, mengagumkan dan menjadi idola masyarakat.
- b. Tahap kedua (10-20 menit). Masing masing peserta didik diberi kesempatan mendeskripsikan apa yang dirasakan tentang peristiwa yang pernah dialaminya.
 - c. Tahap ketiga (10-30 menit). Diskusi kelompok tentang hasil deskripsi masing-masing tentang isu diatas.
 - d. Tahap keempat (10-20 menit). Sifatnya refleksi berkenaan dengan hidup yang seharusnya, yaitu mengenai keimanan, hubungan kita dengan sesama, dan sebagainya.

10. Model Pembelajaran Simulasi Sosial

Model pembelajaran ini dirancang untuk membantu peserta didik yang mengalami bermacam-macam proses dan kenyataan social, serta menguji reaksinya untuk memperoleh konsep keterampilan untuk membuat keputusan.

- 1. Tahap-tahap pembelajaran simulasi social sebagai berikut:
- 2. Tahap pertama (10-15 menit). Memikirkan secara objektif sekitar kenyataan yang berkaitan dengan topic bahasan.
- 3. Tahap kedua (20-30 menit). Dimulai dengan brainstorming, lalu dilanjutkan dengan diskusi untuk menganalisa berbagai fakta terkait dengan pokok bahasan.
- 4. Tahap ketiga (12-25 menit). Analisa sebab-akibat yang berkait dengan pokok bahasan.
- 5. Tahap keempat (20-35 menit). Menyusun semacam kesimpulan sementara yang berkait dengan pokok bahasan.

11. Model Pembelajaran “Value Clarification”

“Value Clarification” berarti mengusahakan agar nilai-nilai itu jelas bagi seseorang. Jadi pembelajaran ini bertujuan mencari kejelasan nilai-nilai bagi seseorang. Model ini bertujuan membantu siswa agar meneliti dan menganalisis nilai-nilai yang pada suatu saat dianutnya di dalam berbagai situasi, lalu menentukan secara bebas perangkat nilai-nilai baru yang dianggapnya lebih sesuai dari yang lama.

Model pembelajaran “Value Clarification” ini mempunyai tiga langkah utama dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sebagai berikut.

- 1) Memilih
 - a). secara bebas
 - b). dari berbagai alternatif
 - c). dengan mempertimbangkan konsekuensi tiap alternatif
- 2) Menghargai
 - a). menjunjung tinggi, merasa bahagia dengan pilihan itu
 - b). menyatakan dan mempertahankannya di depan umum
- 3) Berbuat
 - a). melaksanakan dan menerapkannya dalam perbuatan
 - b). melakukannya berulang-ulang sebagai pola kelakuan

12. Model Pengembangan Kognitif

Model pengembangan kognitif ini dikembangkan oleh L. Kohlberg pada akhir tahun 1960-an, dengan memenfaatkan buah pikiran J. Dewey dan Piaget mereka sepakat bahwa perkembangan manusia terjadi sebagai proses restrukturisasi atau reorganisasi kognitif yang berlangsung secara berangsur-angsur dalam urutan tertentu. Model Kohlberg menggunakan dilema “moral” dan “pertanyaan moral” sebagai strategi utama agar siswa meningkat dalam hierarki moral.

13. Model Pembelajaran Analisis Nilai

Tujuan model pembelajaran analisis nilai yaitu mencapai prinsip-prinsip dalam penilaian melalui pengumpulan dan analisis data secara sistematis, rasional dan ilmiah. Dengan demikian, penilaian yang dibuat mempunyai dasar yang cukup kuat, yakni data yang banyak dan analisis yang tajam, sehingga prinsip nilai yang diperoleh dapat dipertahankan.

Model pembelajaran analisis nilai juga memberikan proses yang efektif untuk menghadapi konflik nilai-nilai yang terdapat dalam berbagai masalah social. Model pembelajaran analisis nilai ini menggunakan konsep value principle atau prinsip nilai. Dengan ini dimaksud prinsip yang dicapai pada akhir analisis mengenai masalah sebagai keseluruhan adalah kesimpulan yang diambil berdasarkan sejumlah value criteria.

Langkah-langkah model pembelajaran analisis nilai sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menjelaskan pertanyaan atau masalah yang berkenaan dengan suatu nilai. Setiap istilah harus jelas bagi siswa dan dipahami sama oleh semua siswa.

2. Mengumpulkan dan menyusun fakta
3. Menilai kebenaran fakta yang dikumpulkan
4. Menjelaskan relevansi fakta, maksudnya agar jangan diambil keputusan atas data yang tidak relevan.
5. Mencapai keputusan sementara berdasarkan analisis yang telah dilakukan
6. Mentes prinsip yang ditemukan dan akan dijadikan keputusan.

14. Model Pembelajaran Portofolio

Menurut Erict Digest (2000), portofolio merupakan kumpulan hasil karya siswa sebagai hasil belajarnya. Portofolio, selain sangat bermanfaat dalam memberikan informasi mengenai kemampuan dan pemahaman siswa serta memberikan gambaran mengenai sikap dan minat siswa terhadap pelajaran yang diberikan, juga dapat menunjukkan pencapaian atau peningkatan yang diperoleh siswa dari proses pembelajaran (stiggins, 1994:20).

Melalui model pembelajaran portofolio, selain diupayakan dapat membangkitkan minat belajar siswa secara aktif dan kreatif, juga dikembangkan pemahaman nilai-nilai kemampuan berpartisipasi secara efektif, serta diiringi suatu sikap tanggung jawab.

Implementasi model pembelajaran portofolio akan menjadikan proses belajar-mengajar sangat menyenangkan bagi siswa, apalagi bila pembelajaran tersebut beserta komponennya memiliki manfaat bagi siswa dalam kehidupannya.

Namun, model pembelajaran ini memerlukan waktu yang cukup banyak. Bahkan, kadang-kadang diperlukan waktu diluar jam pembelajaran di sekolah, sehingga untuk menuntaskan satu pokok bahasan kadang-kadang diperlukan waktu yang lebih panjang dari yang telah ditentukan sebelumnya.

15. Model Pembelajaran Kontekstual

Mengajar adalah pekerjaan yang rumit, terkadang kacau balau, dan selalu banyak tuntutannya. Mengajar dengan menggunakan Contextual Teaching Learning lebih berat lagi karena terdiri dari beberapa komponen yang masing-masing harus digunakan untuk menguatkan yang lainnya. Sifat dasar model ini menuntut para guru untuk menasihati, mendedikasikan diri bagi setiap siswanya. Contextual Teaching Learn-

ing menjelaskan mengapa membantu individu tumbuh dan berkembang adalah komponen penting dari sistem ini juga menjelaskan dan menggambarkan apa yang dimaksud dengan memperhatikan siswa.

Penganjur model ini hanya mempunyai satu tujuan dalam benak mereka, yaitu menolong semua siswa mencapai keunggulan akademik. Banyak pendidik yang telah menyadari bahwa Contextual Teaching Learning menolong semua siswa menguasai materi akademik yang sulit. CTL membantu semua siswa belajar karena sistem pendidikan ini cocok dengan fungsi otak dan cara kerja alam.

CTL, dengan penekanan pada belajar dengan melakukan, menyediakan sebuah jalan menuju keunggulan akademik yang dapat diikuti oleh semua siswa. CTL berhasil karena saat siswa menggunakan pengetahuan baru untuk tujuan yang berarti, mereka memberi makna pada pengetahuan itu. Karena melihat makna, maka mereka menguasai apa yang mereka pelajari.

Menggunakan CTL berarti memberi para siswa kesempatan untuk menemukan makna dan arti diri dalam pelajaran akademik dengan benar-benar mengaitkan pekerjaan sekolah dengan kehidupan sehari-hari dan minat mereka. Siswa boleh membangun ketekaitan dengan berbagai cara. CTL ditawarkan sebagai sebuah pendekatan holistik terhadap pendidikan yang dapat digunakan oleh semua siswa, baik yang sangat berbakat maupun siswa yang mengalami kesulitan belajar. CTL ditawarkan sebagai suatu strategi yang sangat menarik diantara banyak metode pengajaran lainnya. Keampuhan CTL terletak pada kesempatan yang diberikan kepada semua siswa untuk mengembangkan harapan dan bakat mereka, mengetahui informasi baru, serta menjadi anggota sebuah masyarakat demokrasi yang cakap.

Berikut adalah karakteristik pembelajaran kontekstual:

- a. Keadaan atau konteks mempengaruhi secara langsung kehidupan pembelajaran dan hasil belajarnya.
- b. Pembelajaran dipahami secara berlangsung dalam rentang sejarah dengan menggunakan waktu, yaitu masa lalu, sekarang, dan yang akan datang
- c. Pembelajaran ini dapat dilihat sebagai lawan dari textbook centered.

- d. Lingkungan dimana pembelajaran berlangsung mempunyai konteks budaya, social, pribadi, ekonomi, dan politik yang saling berhubungan, berkait, dan saling mempengaruhi.
- e. Belajar tidak hanya dalam ruang-ruang kelas, tetapi bisa juga di dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.
- f. Belajar adalah berarti mengaitkan isi pelajaran dengan dunia nyata dan memotivasi siswa membuat hubungan antara pengetahuan dengan penerapannya dalam kehidupan mereka.
- g. Membekali siswa dengan pengetahuan yang fleksibel sehingga dapat dioterapkan dari satu permasalahan ke permasalahan lain, dari satu konteks ke konteks lain.

CTL selalu mengacu dan mengutamakan hasil yaitu menciptakan kecerdasan pada peserta didik. Dengan menggunakan criteria tertentu untuk memgidentifikasi sebuah kecerdasan, Gardner mengajukan delapan kecerdasan yang berbeda dan jenis pekerjaan yang cocok dengan kecerdasan itu serta nama-nama orang yang mencontohkan setiap kecerdasan tersebut yaitu:

- 1) Linguistic : Reporter, Koran, politisi, penulis. Rosihan Anwar
- 2) Matematis-logis: Fisikawan, neurology, insinyur. Albert Einstein
- 3) Musical : penulis lagu, penyanyi, pemain piano. Elton John.
- 4) Spasial : Pelukis, decorator interior, pemain tenis. Affandi
- 5) Kinestik-tubuh : Penari ballet, pemain golf, joki. Tiger Woods.
- 6) Interpersonal : Hakim, wiraniaga, guru, ibu Kasur
- 7) Intrapersonal : Biarawan/Biarawati, psikiater, penyair, Chairil Anwar
- 8) Naturalis : Ahli botani, ahli zoology, penjaga hutan, John Muir

Para guru CTL juga harus mendorong siswa untuk meningkatkan kecerdasan mereka, dan mengeluarkan bakat yang terpendam di dalam diri mereka.

Model CTL ini disebut juga belajar REACT, yaitu:

Relating : Belajar dalam kehidupan nyata

Experiencing	: Belajar dalam konteks eksplorasi, penemuan, dan penciptaan
Applying	: Belajar dengan menyajikan pengetahuan untuk kegunaannya
Cooperating	: Belajar dalam konteks interaksi kelompok
Transferring	: Belajar dengan menggunakan penerapan dalam konteks baru/konteks lain.

16. Model Pembelajaran Koperatif

Model Cooperative learning ini siswa diberikan kesempatan untuk berkomunikasi dan berinteraksi sosial dengan temannya untuk mencapai tujuan pembelajaran, sementara guru bertindak sebagai motivator dan fasilitator aktivitas siswa. Artinya dalam pembelajaran ini kegiatan aktif dengan pengetahuan dibangun sendiri oleh siswa dan mereka bertanggung jawab atas hasil pembelajarannya.

Secara sederhana kata cooperative" berarti mengerjakan sesuatu dengan bersama-sama dengan memahami satu sama lainnya sebagai suatu tim. Jadi cooperative learning adalah belajar bersama-sama aling membantu antar satu dengan yang lain di dalam belajar dan memastikan bahwa setiap orang dalam kelompok mencapai tujuan atau tugas yang telah ditentukan sebelumnya. (Isjoni, 2007:6).

Tujuan utama dalam cooperative learning adalah agar peserta didik dapat belajar secara berkelompok bersama dengan teman-temannya yang lain untuk mengemukakan gagasannya dengan menyampaikan pendapat mereka secara berkelompok.

Kelompok pembelajaran kooperatif pada umumnya didesain agak kecil, terdiri dari 4-5 orang, terdiri dari laki-laki dan perempuan, dan dari berbagai latar belakang etnis dan sosial. Keragaman terjadi biasanya akrena pengaruh lingkungan sehingga sekaligus merefleksikan kondisi lingkungan.

Di dalam model pembelajaran kooperatif dibutuhkan suatu kerjasama yang matang antar anggota kelompok, karena dengan kerjasama yang baik maka akan mendapatkan hasil yang baik. Agar model pembelajaran kooperatif ini dapat berjalan dengan baik, maka perlu diperhatikan hal-hal berikut.

- Interaksi promotif
- Tanggung jawab pribadi

- c. Kesempatan yang sama untuk berhasil bagi setiap anggota kelompok
- d. Adanya pengaruh terhadap hubungan sosial antar anggota kelompok.

Model Cooperative Learning menyediakan banyak contoh yang perlu dilakukan para siswa, yaitu:

- a. Siswa terlibat dalam tingkah laku mendefinisikan, menyaring, dan memperkuat sikap-sikap, kemampuan, dan tingkah lau-tingkah laku partisipasi sosial.
- b. Memperlakukan orang lain dengan penuh pertimbangan kemanusiaan, dan memberikan semangat penggunaan pemikiran rasional ketika mereka bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Berpartisipasi dalam tindakan-tindakan kompromi, negosiasi, kerjasama, konsensus dan penataan aturan mayoritas ketika bekerjasama untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan membantu meyakinkan bahwa setiap anggota kelompoknya belajar.

Tiga konsep sentral yang menjadi karakteristik Cooperative Learning sebagaimana yang dikemukakan Slavin (1995), yaitu:

- a. Penghargaan kelompok
- b. Pertanggungjawaban individu
- c. Kesempatan yang sama untuk berhasil

Dalam model Cooperative Learning terdapat beberapa variasi model yang dapat diterapkan, yaitu:

a. *Student Team Achievement Division (STAD)*

Tipe STAD ini dikembangkan oleh Slavin. STAD merupakan salah satu tipe kooperatif yang menekankan pada adanya aktivitas dan interaksi diantara siswa untuk saling memotivasi dan saling membantu dalam menguasai materi pelajaran guna mencapai prestasi yang maksimal.

Pada proses pembelajarannya, belajar kooperatif tipe STAD melalui lima tahap, yaitu:

- 1) Tahap penyajian materi
- 2) Tahap kegiatan kelompok
- 3) Tahap tes individual

- 4) Tahap penghitungan skor perkembangan individu
5) Tahap pemberian penghargaan kelompok

b. *Jigsaw*

Pembelajaran kooperatif *jigsaw* merupakan salah satu tipe pembelajaran kooperatif yang mendorong siswa aktif dan saling membantu dalam menguasai materi pelajaran untuk mencapai prestasi yang maksimal.

Pada proses pembelajarannya, model *jigsaw* memiliki tahap-tahap, yaitu: (1) siswa dikelompokkan dalam bentuk kelompok-kelompok kecil; (2) setiap anggota kelompok ditugaskan untuk mempelajari materi tertentu dan masing-masing perwakilan kelompok bertemu dengan anggota-anggota dan kelompok lain materi yang sama, serta mendiskusikan materi tersebut dan memahami setiap masalah yang dijumpai sehingga perwakilan tersebut dapat memahami dan menguasai materi tersebut; (3) setelah perwakilan kelompok tersebut dapat menguasai materi yang ditugaskannya, kemudian masing-masing individu kembali ke kelompok masing-masing atau kelompok asalnya; (4) masing-masing anggota perwakilan tersebut menjelaskan pada teman satu kelompoknya sehingga dapat memahami materi yang ditugaskan oleh guru; dan (5) siswa diberi tes/kuis, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah siswa sudah dapat memahami suatu materi dengan benar.

Pada kegiatan pembelajaran *jigsaw* ini keterlibatan guru dalam proses belajar mengajar semakin berkurang dalam arti guru menjadi pusat kegiatan kelas. Guru berperan sebagai fasilitator yang mengarahkan dan memotivasi siswa untuk belajar mandiri serta menumbuhkan rasa tanggungjawab serta siswa akan merasa senang berdiskusi tentang masalah/materi dalam kelompoknya.

c. *Group Investigation (GI)*

Pada model ini siswa dibagi menjadi kelompok yang beranggotakan 4-5 orang. Kelompok dapat dibentuk berdasarkan perkawanan atau berdasarkan pada keterkaitan akan sebuah materi tanpa melanggar ciri-ciri cooperative learning.

17. Model Pembelajaran Berbasis Proyek

Model pembelajaran berbasis proyek adalah sebuah model pembelajaran instruksional untuk kegiatan kelas, yang penekanannya berpindah dari praktik pembelajaran yang berpusat pada guru, terisolasi dan jangka pendek kepada pembelajaran yang berpusat pada siswa, bersifat jangka panjang dan interdisipliner.

Pembelajaran berbasis proyek ini memiliki keunggulan yang mantap, yaitu menghasilkan pencapaian akademik yang lebih baik. Model ini dapat menciptakan satu lingkungan yang baik untuk mengaplikasikan keterampilan tersebut.

Menurut *The Buck Institute for Education*, model pembelajaran ini mempunyai keuntungan penting bagi siswa masa kini, antara lain:

- a. Model pembelajaran berbasis proyek mengintegrasikan wilayah kurikulum
- b. Mendorong pengembangan kebiasaan berpikir yang dihubungkan dengan belajar seumur hidup, tanggung jawab sipil, dan kesuksesan karir atau pribadi
- c. Menguasai dikotomi antara pengetahuan dan berpikir dapat menolong siswa baik untuk 'to know' maupun 'to do'.
- d. Mendorong munculnya tanggung jawab, penetapan tujuan, dan memperbaiki tampilan
- e. Dapat melibatkan memotivasi siswa yang bosan dan tidak peduli
- f. Mendukung siswa dalam belajar dan mempraktikkan keterampilan dalam penyelesaian masalah, komunikasi, dan pengendalian diri
- g. Menciptakan komunikasi positif dan hubungan kolaboratif di antara kelompok siswa yang berbeda-beda
- h. Dapat memenuhi kebutuhan siswa dengan tingkat keterampilan dan gaya belajar yang beragam.

BAB XI

CARA MEMOTIVASI SISWA DALAM BELAJAR

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal penting dalam belajar, motivasi berhubungan dengan (1) arah perilaku; (2) kekuatan respon, setelah belajar siswa memilih mengikuti tindakan tertentu; dan (3) ketahanan perilaku, atau berapa lama seseorang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

Mc. Donald (dalam Oemar Hamalik, 2001:158) mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam definisi tersebut terdapat tiga unsur yang saling terkait, yaitu;

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energy dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem neuropiologis dalam organisme manusia, misalnya karena perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif lapar
2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, merupakan suatu emosi. Suasana emosi ini menimbulkan perilaku yang bermotif. Perubahan ini hanya dapat dilihat dalam perbuatan. Seseorang merasa hasil belajarnya rendah, padahal ia memiliki buku pelajaran yang lengkap. Ia merasa memiliki cukup waktu, tetapi ia kurang baik mengatur waktu belajar. Waktu belajar yang digunakan tidak memadai untuk memperoleh hasil belajar yang baik. Ia membutuhkan hasil belajar yang baik. Oleh karena itu ia mengubah cara-cara belajarnya. Dorongan ini ditimbulkan oleh perasaan.

3. Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Contoh, seorang siswa kelas 3 SMA memiliki harapan untuk dapat diterima di Fakultas Teknik. Siswa tersebut memperoleh hasil belajar rendah pada mata pelajaran matematika, fisika dan kimia dalam ulangan harian. Menyadari hal ini, maka siswa tersebut mengambil kursus tambahan dan belajar lebih giat. Pada ulangan berikutnya hasil belajarnya baik. Maka semangat belajar siswa semakin tinggi.

Motivasi belajar merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan belajar dan menambah keterampilan dan pengalaman. Motivasi mendorong dan mengarahkan minat belajar untuk mencapai tujuan. Siswa akan bersungguh-sungguh belajar karena termotivasi mencari prestasi.

Motivasi tumbuh didorong oleh kebutuhan (need) seseorang, seperti kebutuhan menjadi orang kaya maka seseorang berusaha mencari penghasilan sebanyak-banyaknya dengan jalan berdagang, berbisnis, menjadi pengusaha dan sebagainya.

Motivasi memiliki banyak persamaan makna atau beberapa istilah memiliki makna seperti needs, drives, wants, desires. Motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan (needs) atau wujud perilaku mencapai tujuan. Seseorang termotivasi untuk mendapatkan sesuatu, maka ia akan berusaha memenuhi kebutuhan (needs) tersebut. Needs merupakan kecenderungan dalam diri seseorang yang bersifat relative permanen bagi orang-orang yang termotivasi dan merupakan perubahan internal dalam diri akibat dari stimulus-stimulus yang didapat dari lingkungannya

B. Fungsi Motivasi

Winkel (1989; 94) mengibaratkan motivasi dengan kekuatan mesin kendaraan. Mesin yang berkekuatan tinggi menjamin lajunya kendaraan biarpun jalan itu mendaki dan kendaraan bermuatan berat. Namun motivasi belajar tidak hanya memberikan kekuatan pada daya-daya belajar, tetapi juga memberi arah yang jelas. Kendaraan dengan tenaga mesin yang kuat akan mampu mengatasi rintangan yang ditemukan di jalan, tetapi belum memberi kepastian kendaraan akan sampai pada tujuan yang dikehendaki. Keputusan sangat tergantung pada sopir.

Dalam motivasi belajar, siswa sendiri berperanan baik sebagai mesin yang kuat atau lemah, maupun sang sopir yang menentukan tujuan.

Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Seorang siswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain game atau membaca komik, sebab 'tidak serasi dengan tujuan'.

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan yaitu : kebutuhan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Menurut McClelland manakala kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut. Contohnya, apabila seseorang memiliki kebutuhan prestasi belajar yang tinggi, maka kebutuhan tersebut mendorong orang untuk menetapkan target yang penuh tantangan, dia harus bekerja keras untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki, ia rajin ke perpustakaan, toko buku, membeli buku, membaca dan mendengar informasi. Peningkatan prestasi belajar didukung sikap pribadinya, dalam mengolah pelajaran yang didapat dari sekolah, keseriusan dalam belajar, membagi waktu bermain dan belajar.

Di samping itu ada juga fungsi-fungsi lain. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang

melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Intensitas motivasi mempengaruhi ketekunan sehingga menentukan prestasi belajarnya.

C. Jenis-Jenis Motivasi

Bericara tentang jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi.

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

a. Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, minum, bekerja, beristirahat dan seksual. Motif-motif ini seringkali disebut motif-motif yang disyaratkan secara biologis. Relevan dengan ini, Arden N. Frandsen memberi istilah jenis motif *Psychological Drives*.

b. Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh: dorongan untuk belajar ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat. Motif-motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara social. Sebab manusia hidup dalam lingkungan social dengan sesama yang lain, sehingga motivasi itu terbentuk. Frandsen mengistilahkan dengan *affiliative needs*. Sebab justru dengan kemampuan berhubungan, kerjasama di dalam masyarakat tercapailah suatu kepuasan diri. Sehingga manusia perlu mengembangkan sifat-sifat ramah, kooperatif, membina hubungan baik dengan sesama. Dalam kegiatan belajar-mengajar, hal ini dapat membantu dalam usaha mencapai prestasi.

Disamping itu, Frandsen menambahkan jenis-jenis motif berikut:

- 1) *Cognitive motives*. Motif ini menunjuk pada gejala intrinsik, yakni menyangkut kepuasan individual, terjadi didalam diri manusia dan berwujud proses dan produk mental. Motif ini bersifat sangat primer dalam kegiatan belajar di sekolah, terutama dalam pengembangan intelektual.

- 2) *Self-expression*. Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia. Yang penting kebutuhan individu itu tidak sekedar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu itu terjadi, tapi juga mampu membuat suatu kejadian. Untuk itu diperlukan kreativitas, perlu imajinasi. Jadi dalam hal ini seseorang memiliki keinginan untuk aktualisasi diri.
- 3) *Self-enhancement*. Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri ini menjadi salah satu keinginan bagi setiap individu. Dalam belajar dapat diciptakan suasana kompetensi yang sehat bagi anak didik untuk mencapai suatu prestasi.

2. Jenis Motivasi Menurut Woodworth dan Marquis

- a. Motif atau kebutuhan organik, meliputi misalnya: kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual, berbuat dan kebutuhan untuk beristirahat. Sesuai dengan jenis *Psychological drives* dari Frandsen.
- b. Motif-motif darurat. Seperti: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membala, untuk berusaha, untuk memburu. Jelasnya motivasi ini timbul karena rangsangan dari luar.
- c. Motif-motif objektif. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan melakukan eksplorasi, manipulasi, untuk menaruh minat. Dapat muncul karena dorongan untuk menghadapi dunia luar secara efektif.

3. Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan menjadi dua; jasmaniah dan rohaniah. Yang termasuk jasmania misalnya: *reflex, insting otomatis, nafsu*. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

Soal kemauan itu pada diri manusia terbentuk melalui empat momen.

- a. *Momen timbulnya alasan*. Sebagai contoh seorang pemuda yang sedang giat berlatih olahraga untuk menghadapi porseni, tiba-tiba disuruh ibunya untuk mengantarkan seorang tamu membeli tiket

karena beliau akan kembali ke Jakarta. Pemuda tersebut kemudian mengantarkan tamu tersebut. Dalam hal ini si pemuda mendapatkan alasan baru untuk melakukan suatu kegiatan (kegiatan mengantar). Alasan baru itu bias karena untuk menghormat tamu atau mungkin keinginan untuk tidak mengecewakan ibunya.

- b. *Momen pilih.* Maksudnya dalam keadaan pada waktu ada alternatif-alternatif yang mengakibatkan persaingan diantaranya. Kemudian seseorang menimbang-nimbang dari berbagai alternatif untuk kemudian menentukan pilihan alternative yang akan dikerjakan.
- c. *Momen putusan.* Dalam persaingan antara berbagai alasan, sudah barang tentu akan berakhir dengan dipilihnya suatu alternative. Satu alternative yang dipilih inilah yang menjadi putusan untuk dikerjakan.
- d. *Momen terbentuknya kemauan.* Kalau seseorang sudah menetapkan satu putusan untuk dikerjakan, timbulah dorongan pada diri seseorang untuk bertindak, melaksanakan putusan itu.

4. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

a. *Motivasi Intrinsik*

Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang yang suka membaca tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan yang dilakukannya (misalnya belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsic ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Sebagai contoh konkret, seorang siswa itu melakukan kegiatan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. Jadi memang motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara esensial, bukan sekedar symbol dan seremonial.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan mengharapkan nilai bagus, sehingga akan dipuji oleh gurunya, atau temannya. Jadi yang penting bukan belajar untuk mengetahui sesuatu, melainkan belajar demi nilai yang baik, atau agar mendapatkan hadiah. Maka jika dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Sehingga motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Namun perlu ditegaskan bukan berarti motivasi ini tidak baik dan tidak penting, Sebab kemungkinan besar keadaan siswa tersebut dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

Beberapa bentuk motivasi ekstrinsik menurut Winkel diantaranya adalah; (1) belajar demi memenuhi kewajiban; (2) belajar demi menghindari hukuman yang diancamkan; (3) belajar demi memperoleh hadiah material yang disajikan; (4) belajar demi meningkatkan gengsi; (5) belajar demi memperoleh pujian dari orang yang penting seperti orang tua dan guru; (6) belajar demi tuntutan jabatan yang ingin dipegang atau demi memenuhi persyaratan kenaikan pangkat/golongan administrative.

Motivasi instrinsik merupakan kegiatan belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan penghayatan sesuatu kebutuhan dan dorongan yang secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Misalnya belajar karena ingin memecahkan suatu permasalahan, ingin mengetahui mekanisme sesuatu berdasarkan hukum dan rumus-rumus, ingin menjadi seorang professor, atau ingin menjadi seseorang yang ahli dalam bidang pengetahuan tertentu. Keinginan ini diwujudkan dalam upaya **kesungguhan** seseorang untuk mendapatkannya dengan usaha belajar, melengkapi catatan, melengkapi literature, pembagian waktu belajar dan **keseriusannya** dalam belajar. Kegiatan belajar ini memang diminati dan **dibarengi dengan rasa senang**, dorongan tersebut mengalir dari dalam diri seseorang **akan** kebutuhan belajar, ia percaya tanpa belajar yang keras **hasilnya tidak maksimal**. Kebutuhan yang timbul dari dalam diri

subjek yang belajar seperti ini yang disebut motivasi instrinsik dan membedakan dengan motivasi ekstrinsik di atas. Bukan berarti instrinsik dapat berdiri sendiri tanpa dukungan dari luar seperti peran guru, orang tua dalam menyadarkan anak untuk belajar, dan memiliki pengetahuan, peran yang seperti ini akan berpengaruh pada diri seseorang dalam menanamkan kesadaran belajar. Pada intinya motivasi instrinsik adalah dorongan untuk mencapai tujuan yang dapat dilalui dengan satu-satunya jalan adalah belajar. Dorongan belajar itu tumbuh dari dalam diri subjek belajar.

Para ahli psikologi memberikan tekanan yang berbeda pada motivasi. Akibatnya saran tentang pembelajaran juga berbeda-beda. Mc Dougall dan Freud menekankan pentingnya motivasi instrinsik. Skinner dan Bandura menekankan pentingnya motivasi ekstrinsik. Maslow dan Rogers menunjukkan bahwa kedua motivasi tersebut sama pentingnya.

D. Cara Memotivasi Siswa dalam Belajar

Di dalam kegiatan pembelajaran peranan motivasi baik instrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi siswa dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar

Dalam kaitan itu perlu diketahui bahwa cara dan jenis menumbuhkan motivasi adalah bermacam-macam. Tetapi untuk motivasi ekstrinsik kadang-kadang tepat, dan kadang-kadang juga bisa kurang sesuai. Hal ini guru harus hati-hati dalam menumbuhkan dan memberi motivasi bagi kegiatan belajar para siswanya.

Belajar merupakan perubahan perilaku seseorang melalui latihan dan pengalaman, motivasi akan memberi hasil yang lebih baik terhadap perbuatan yang dilakukan seseorang. Hasil belajar dapat diukur dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan, perubahan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.

1. Belajar melalui Model

Albert Bandura menekankan belajar melalui fenomena Model, dimana seseorang meniru perilaku seseorang lain yang disebut belajar, yaitu belajar atas kegagalan dan keberhasilan orang, dan pada akhirnya seseorang yang meniru dengan sendirinya akan matang karena telah

melihat pengalaman-pengalaman yang diucapkan orang lain. Bandura berkeyakinan bahwa seseorang berkembang dengan meniru suatu model. Contoh; guru mendemonstrasikan gaya tenang bebas, para siswa menirunya. Siswa tidak melalui proses yang disebut Bandura (*shaping process*), atau (*no-trial learning*), tetapi dapat segera menghasilkan respon yang benar.

Konsep belajar obsevational memperlihatkan, bahwa seseorang dapat belajar dengan mengamati orang lain melakukan apa yang akan dipelajari. Karena itu perlu diperhatikan, agar siswa lebih banyak diberikan kesempatan untuk mengamati model-model perilaku yang baik yang kita inginkan, dan mengurangi kesempatan-kesempatan untuk melihat perilaku-perilaku yang tidak baik.

Belajar model dapat dilakukan dengan melalui fase-fase, yaitu fase perhatian (*attentional phase*), fase retensi (*retention phase*), fase reproduksi (*reproduction phase*), dan fase motivasi (*motivation phase*), fase-fase ini akan menghasilkan penampilan seseorang.

Fase perhatian merupakan model di dalam belajar, belajar ini merupakan perhatian yang menarik, yang merangsang minat siswa untuk mempelajarinya. Secara psikologis model-model yang menarik, unik, popular, berhasil menggugah pemerhati untuk menirunya, inilah sebabnya banyak siswa meniru cara berpakaian, mereka berbusana dan membuat model apa yang telah mereka lihat, sebagai contoh; pakaian trendy anak-anak gaul sekarang ini mereka lebih memilih memakai baju dan celana yang ketat (khusus wanita) tanpa seleksi apakah pakaian itu cocok untuk tubuh mereka atau tidak yang penting mereka tertarik dengan model tersebut dan mencobanya. Demikian juga gaya-gaya bintang film, dan gaya figure lainnya.

Keberadaan guru di dalam kelas memberi makna bagi siswa, dia merupakan figure dalam kelas, menjadi perhatian dikalangan siswa, gerak gerik, gaya bicara, tabiat guru merupakan catatan tersendiri pada siswa, sering kita mendengar siswa meniru aksen bicara guru, begitu juga sikap dan perilaku guru ditiru oleh siswanya.

Fase retensi adalah fase pengulangan, Bandura menyebutkan sebagai belajar obsevational yang berdasarkan kontinuitas, diperlukan perhatian dan penampilan model dan penyajian simbolik dari penampilan itu dalam memori jangka panjang.

Pelajaran yang diulang-ulang akan menjadi lama bertahan dalam ingatan kita, maka oleh sebab itu guru diminta mengulang-ulang materi yang sukar dan suht, agar siswa mudah mengingat. Para ahli psikologi otak mengatakan bahwa otak manusia bekerja luar biasa dapat menangkap semua informasi dari lingkungan, akan tetapi ia lemah dalam penyimpanan, informasi tersimpan dalam sensory storage yang merupakan proses perceptual dari memory, memory terbagi ke dalam dua kelompok, pertama; memory ikonis yang menyimpan informasi yang di dapat melalui visual, kedua; memory ekosis yang menyimpan informasi melalui audio. Penyimpanan di dalam memory berlangsung cepat dan terbatas, informasi itu akan keluar dari memory sekejap diperkirakan dalam 10 detik, kecuali informasi yang kita dapat kita ulang-ulang atau diretensikan.

Fase reproduksi merupakan proses pembimbingan informasi dari bentuk bayangan ke dalam penampilan perilaku yang sebenarnya. Fase ini membenarkan model dan instruktur untuk melihat apakah komponen-komponen suatu urutan perilaku telah dikuasai oleh yang belajar. Kemungkinan hanya sebagian dari suatu urutan perilaku yang yang benar dan dimiliki. Misalnya; seorang guru atau pelatih renang memberi latihan semua gaya renang, hanya beberapa siswa yang dapat melakukan hal itu, terbukti pada waktu siswa diminta menampilkan berbagai gaya renang, maka guru mencontohkan kembali, guru harus dapat mengoreksi aspek-aspek yang salah dari penampilan siswa, secara cepat guru memberitahu terhadap respon-respon yang tidak tepat sebelum berkembang kebiasaan-kebiasaan yang tidak diinginkan. Koreksi semacam ini merupakan fase reproduksi dan merupakan variable yang penting dalam perkembangan penampung untuk mendapatkan nilai dalam belajar selanjutnya. Reinforcement dan mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam kehidupannya kelak, di dalam belajar ia berharap prestasinya bagus, nilai tinggi, naik kelas. Guru mempunyai peran pembangkit perhatian siswa dalam belajar dan member dorongan kepada siswa bahwa materi yang mereka pelajari ini adalah penting dan sering menjadi bahan ujian akhir. Tentunya siswa akan belajar sungguh-sungguh karena mereka mengharapkan imbalan yang akan mereka dapatkan berupa kenaikan kelas, belajar sungguh-sungguh merupakan dorongan dari dalam dirinya.

Pada tahapan merupakan fase terakhir dari proses belajar
observasional, siswa merintis model

2. Belajar Kebermaknaan

Belajar bermakna merupakan cara belajar yang mengandung makna tertentu bagi siswa. Kebermaknaan itu bermakna personal, dimana materi tersebut terasa penting dan primip bagi siswa. Penyajian materi oleh guru mengandung makna bagi sebagian siswa, guru menyampaikan materi mengaitkan materi dengan pengalaman siswa pada masa lampau, dan bagaimana mengantisipasi masa depan. Guru harus membuat ciri-ciri yang berguna untuk menjadi patokan siswa.

3. Melakukan Interaksi

Interaksi antara siswa dan guru adalah proses komunikasi guru dan siswa yang dilakukan secara timbale balik dalam menyampaikan pesan. Interaksi yang dimaksud tidak terlepas dari unsur komunikasi, yakni melibatkan komponen komunikator, komunikasi, pesan dan media. Keempat unsur tersebut akan melahirkan umpan balik yang disebut dengan interaksi. Dengan demikian konsep komunikasi mengandung pengertian memberitahukan pesan, pengetahuan, dan fikiran-fikiran dengan maksud menggugah partisipasi seseorang komunikator, sehingga persoalan yang dibicarakan menjadi milik dan tanggung jawab bersama.

Oemar Hamalik menjelaskan tentang cara mengkomunikasi materi dan menimbulkan motivasi siswa;

- a. Kemukakan tujuan yang hendak dicapai kepada siswa agar mendapat perhatian mereka.
- b. Jelaskan pelajaran secara nyata, diusahakan menggunakan media instruksional sehingga lebih memperjelas masalah yang sedang dibahas.
- c. Hindari pembicaraan dari hal-hal yang abstrak yang berada di luar jangkauan fikiran siswa, kecuali menggunakan alat bantu tertentu
- d. Usahakan agar siswa mengajukan pertanyaan-pertanyaan agar terjadi komunikasi secara timbale balik.

4. Penyajian yang Menarik

Guru harus mampu menyajikan informasi yang menarik bagi siswa. Suatu informasi yang disampaikan dengan teknik yang baru dan bagus, didukung oleh alat-alat berupa sarana atau media yang belum pernah dikenal oleh siswa sebelumnya sehingga menarik perhatian bagi siswa untuk belajar. Alat-alat tersebut tidak harus mahal, dapat dibuat sendiri oleh guru, atau dapat memanfaatkan alam sekitar, demikian juga pembelajaran dapat dilakukan dengan teknologi informasi dan komunikasi yang modern.

5. Temu Tokoh

Temu Tokoh dapat dilaksanakan di sekolah, pengelola mengundang Tokoh atau Figur Publik untuk memaparkan keberhasilan mereka di depan para siswa, para tokoh diharapkan menceritakan perjuangan dari awal hingga meraih sukses, sehingga siswa tergugah hatinya untuk berprestasi seperti tokoh tersebut, temu tokoh ini disediakan waktu untuk Tanya jawab dan dialog yang rileks dengan bahasa gaul, dengan suasana yang menyenangkan.

Temu tokoh ini diharapkan akan memunculkan *need for achievement* bagi siswa, mereka butuh suatu prestasi, tetapi tidak dengan mudah memperolehnya, harus melalui kerja keras, kisah-kisah nyata yang disampaikan oleh tokoh merupakan treatment yang menyuguhkan kegigihan sehingga kegigihan ini dapat ditransfer kepada siswa agar tidak pesimis, tidak mudah menyerah dan tidak lemah semangat.

6. Wisata Alam

Belajar tidak selalu dilaksanakan di dalam kelas, tetapi dapat dilakukan di alam bebas. Tatkala siswa sudah jenuh di dalam kelas, guru dapat membawanya belajar dalam bentuk wisata untuk menumbuhkan minat belajar baru dengan melihat fenomena alam, belajar melalui wisata alam ini akan berkesan dan dapat mengembangkan dan merangsang pikiran siswa, menambah pengalaman, menimbulkan rasa kepedulian, rasa kasih sayang dan rasa tanggung jawab terhadap masyarakat sekitar. Guru pendamping harus dapat menjelaskan kepada siswa peristiwa alam yang ditemui di lapangan. Kegiatan pembelajaran ini dapat mencerdaskan, mendewasakan, membebaskan dan memanusiakan manusia.

BAB XII

TANTANGAN GURU PROFESIONAL

Guru memiliki peran sangat strategis dan sentral dalam proses peningkatan mutu pendidikan, mengingat tugas dan fungsinya menuntut mereka untuk senantiasa berada di garis terdepan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, sosok guru yang profesional merupakan syarat mutlak bagi terciptanya sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Apalagi, faktor lingkungan yang terus berubah, berkembang dan kompleks menuntut guru untuk selalu belajar dan responsif, agar pola dan strategi pembelajaran yang mereka jalankan di kelas bisa disesuaikan dengan tuntutan dan perubahan lingkungan.

Guru professional harus dapat mewujudkan lulusan pendidikan yang mampu menghadapi realitas kehidupan di abad 21. Beberapa literatur menyebutkan bahwa di abad 21 para siswa sebagai produk pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan antara lain :

1. *Communication Skills*
2. *Critical and Creative Thinking*
3. *Information / Digital Literacy*
4. *Inquiry / Reasoning Skill*
5. *Interpersonal Skill*
6. *Multicultural / Multilingual Literacy*
7. *Problem Solving*
8. *Technological Skill.*

Berbagai keahlian dan pengetahuan di atas merupakan cirri dari tuntutan lulusan pendidikan di abad 21, sehingga perlu direspon oleh suatu model pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang

memiliki karakteristik tersebut. Oleh klarena itu para guru harus mampu memberikan pola pembelajaran yang dapat menciptakan dan menumbuhkan kemampuan siswa pada aspek pemecahan masalah (problem solving), serta mendorong siswa untuk melakukan eksperimen dan penyelidikan terhadap berbagai fenomena pengetahuan yang dipelajari di sekolah.

Teknologi canggih seperti ICT merupakan keterampilan yang sudah harus melekat di dalam kehidupan guru, sehingga dalam melaksanakan tugas pembelajaran dapat membantu dan mendorong cara belajar yang menumbuhkan kreativitas dan sikap kritis para siswa. Dengan demikian, pola pembelajaran tradisional yang cenderung satu arah disertai sikap guru yang sangat dominan dan otoriter di kelas, sudah sangat tidak cocok untuk menghasilkan lulusan yang dicirikan oleh tuntutan abad 21 tersebut di atas.

Pada masa lalu guru menjadi satu-satunya pusat sumber belajar, sehingga siswa menjadi pasif dan tidak proaktif dalam mengakses sumber-sumber pengetahuan. Sekarang internet telah menjadi sumber belajar yang jauh lebih baik dan lebih cepat. Para siswa banyak memanfaatkan kemajuan teknologi informasi ini sehingga pengetahuan mereka menjadi luas.

Oleh sebab itu guru tidak boleh ketinggalan informasi, guru juga dituntut untuk menjadi pembelajar yang proaktif sehingga mampu memberikan pembelajaran yang relevan dan mutakhir, untuk memenuhi tuntutan pengetahuan dan keahlian yang dipersyaratkan sebagai guru professional. Jadi tugas guru adalah membimbing, mengajar, melatih dan menginspirasi siswanya agar mampu mengembangkan potensi diri siswa seoptimal mungkin.

A. Karakteristik Guru yang Diharapkan

Guru sebagai sosok terdepan yang melaksanakan proses pembelajaran dan berinteraksi langsung dengan siswa diharapkan memiliki karakteristik seperti berikut ini:

1. Guru Mampu Melakukan Adaptasi

Menghadapi tuntutan abad 21, seorang guru harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang begitu cepat, ia harus melakukan adaptasi kurikulum dan menyesuaikan kebutuhan

kurikulum tersebut dengan model pengajaran yang relevan dan menggunakan model digital sebagai alat bantu pembelajaran. Seorang guru diharapkan mampu mengadaptasi *hardware* dan *software* yang semula dirancang untuk bisnis, kemudian dimodifikasi untuk pendidikan sehingga dapat diterapkan untuk berbagai model pembelajaran kelompok dan berbagai kemampuan siswa yang berbeda.

Menurut Andrew Churches, hampir semua *software* yang ada saat ini dirancang untuk keperluan bisnis sehingga tidak banyak *software* yang dirancang untuk dunia pendidikan. Oleh sebab itu para guru diharapkan mampu mengadaptasi teknologi yang ada ke dalam proses pembelajaran di sekolah. Penggunaan *ICT* (*Information communication Technology*) yang biasa disebut *TIK* (Teknologi informasi dan komunikasi) dengan menggunakan berbagai alat elektronik Audi Visual dan multimedia untuk pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal.

Para guru di abad 21 dapat melihat potensi tumbuh dan berkembangnya berbagai alat dan sarana teknologi yang begitu pesat sehingga para guru dituntut untuk terus memanfaatkan dan menyesuaikan teknologi itu untuk meningkatkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan relevan untuk para siswa.

2. Guru Memiliki Visi yang Jelas

Guru harus memiliki visi jauh ke depan, dan selalu memperluas wawasannya dengan melihat dan belajar dari pemikiran dan pendekatan yang digunakan orang lain dalam proses pembelajaran. Kemudian guru mengembangkan dan menerapkan pemikiran dan pendekatan yang lebih cocok untuk siswanya. Guru yang visioner juga harus mampu melihat berbagai model pembelajaran di luar bidang pelajaran yang diampunya melalui kurikulum yang ada. Melalui cara ini guru dapat mencoba mengeksplorasi nilai-nilai positif dari cara dan teknik pembelajaran di bidang lain, untuk memperbaiki dan memperkuat mata pelajaran yang diampunya.

3. Guru Mampu Berkolaborasi

Di dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah para guru perlu berkolaborasi dengan sesama guru, kepala sekolah, siswa, orang tua, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, tenaga laboratorium, pengawas sekolah dan tenaga kependidikan lainnya,

Model pembelajaran yang berorientasi siswa harus menempatkan siswa sebagai fokus yang didorong untuk berkolaborasi dalam menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, bermakna bagi siswa, menyenangkan, menarik dan tidak membosankan. Peran guru sangat penting karena guru berfungsi sebagai mediator, fasilitator, stimulator, motivator dan evaluator.

Para guru dapat berkolaborasi dan berkontribusi dengan melibatkan diri dalam komunikasi *on line* dengan para siswa. Cara-cara guru dengan memberi dan menempatkan tugas dan materi melalui jaringan elektronik dapat memperkaya materi pembelajaran yang dimiliki siswa dan hemat biaya.

4. Guru Berani Mengambil Resiko

Keberanian mengambil resiko adalah keberanian guru dalam mengambil keputusan yang terbaik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat memahami dan menguasai semua teknologi yang ada, bagaimana pula guru mampu membelajarkan siswanya menggunakan teknologi itu. Tentu terlalu banyak macam teknologi dan terlalu banyak materi yang harus dipelajari. Akhirnya guru memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada siswa untuk memanfaatkan teknologi di dalam peningkatan pengetahuan siswa, yang penting guru memiliki visi apa yang diinginkan guru terhadap siswanya dan teknologi apa yang diharapkan dapat membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Para guru hanya mendorong siswa untuk saling berbagi pengetahuan dan keterampilan kepada sesama temannya, dan guru percaya bahwa melalui saling belajar sesama teman akan menghasilkan pembelajaran yang baik. Keputusan ini diambil karena pada dasarnya guru memberikan kepercayaan penuh kepada kesungguhan siswanya.

5. Guru sebagai Seorang Pembelajar

Guru mengharapkan siswanya menjadi pembelajar sepanjang hayat. Belajar sepanjang hayat juga harus menjadi prinsip bagi guru sehingga gurupun dituntut untuk terus belajar agar pengetahuan, metode dan teknik pembelajaran yang digunakan selalu berkembang mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat.

Guru dalam proses pembelajaran tidak hanya mengkreasi pengetahuan tetapi juga harus mengadaptasi, memperluas dan memperdalam pengetahuan. Tanpa memperbaik atau menadaptasi pengetahuan, tidak mungkin guru berubah dan juga tidak mungkin dapat melakukan pembelajaran yang bermakna bagi siswanya.

6. Guru mampu Berkommunikasi dengan baik

Seorang guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, agar dapat menyampaikan secara jelas substansi materi pembelajaran yang akan diberikan kepada siswanya. Komunikasi berlangsung efektif apabila siswa dapat memahami dan menangkap dengan jelas pesan atau materi yang disampaikan oleh guru, menggunakan kalimat yang sederhana, singkat, padat dengan bahasa yang baik dan benar.

Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan kemahiran guru dalam menggunakan teknologi dapat menciptakan komunikasi dan kolaborasi efektif antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Para guru memahami bagaimana memfasilitasi komunikasi, serta menstimulasi dan mengelola komunikasi yang efektif antara guru dan siswa sehingga mencapai pembelajaran yang berkualitas.

7. Guru sebagai Model

Siswa mengharapkan guru menjadi teladan bagi mereka. Orang tua dan masyarakat mengharapkan guru dapat mengajarkan nilai-nilai di sekolah, sebagai orang yang memberikan pembelajaran nilai, guru dituntut untuk memiliki nilai-nilai yang diajarkannya dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai yang diajarkan tidak hanya sekedar aspek kognitif atau pengetahuan yang perlu diberikan kepada siswa, tetapi yang penting adalah nilai-nilai itu harus diinternalisasikan dalam kehidupan nyata baik oleh guru maupun siswanya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan: "you can not teach what you want, you can only teach what you are" makna dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kita tidak dapat mengajarkan sesuatu kepada orang lain seperti apa yang kita harapkan dan inginkan, jika kita sendiri tidak pernah memiliki dan mempraktekan nilai-nilai yang kita ajarkan kepada orang lain. Hal ini memang sangat sulit dalam pelaksanaannya karena esensinya jika guru mengajarkan kejujuran pada siswanya, guru harus menjadi orang yang jujur dan

mempraktikan nilai kejujuran itu dalam kehidupannya sehari-hari. Guru tersebut menjadi model panutan yang pantas didikuti oleh siswanya, jika sebaliknya maka pembelajaran nilai hanya sekadar retorika yang tidak pernah terinternalisasi dalam kehidupan nyata. Guru merupakan singkatan digugu dan ditiru, oleh sebab itu perilaku guru harus dapat menjadi contoh atau model untuk ditiru oleh siswa-siswanya

8. Guru sebagai Pemimpin

Guru menjadi pemimpin di kelasnya, sebagai seorang leader, guru harus mempunyai tujuan, sasaran dan visi yang jelas kemana arah pembelajaran yang diberikan kepada siswanya, serta apa harapan-harapan yang ingin dicapai. Guru harus dapat mengarahkan, mendorong dan menggerakkan siswa untuk belajar secara baik dan memahami materi pembelajaran yang disampaikannya. Guru menentukan teknik dan strategi pembelajaran yang tepat dan relevan bagi siswanya.

Raelin, J.A (2008) menyebutkan empat kepemimpinan yang seyogyanya dimiliki oleh setiap guru yaitu : (1) *concurrent leadership*, (2) *collective leadership*, (3) *collaborative leadership*, dan (4) *compassionate leadership*

1. *Concurrent leadership* berguna bagi guru untuk mampu bekerja sama, menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman, menumbuhkan semangat kesejawatan (kolegial), dan memfokuskan pada satu yang paling prioritas yaitu meningkatkan mutu pembelajaran di kelas
2. *Collective leadership* berguna bagi guru untuk menyatukan kekuatannya dalam organisasi profesi guru, menyatukan potensinya dalam meningkatkan mutu pembelajaran dalam team teaching, mengompakkan siswanya dalam menerapkan cara belajar yang bermutu, dan merasa bahwa pendidikan siswa sebagai tanggung jawab bersama.
3. *Collaborative leadership* berguna bagi guru berkolaborasi dengan sesama guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya, siswa dan orang tua, bahkan menurut Bubb.S & Earley.P (2007), "Together the two ingredients of teacher collaboration and enquiry make a potent brew". Pernyataan ini mengandung makna bahwa bekerja secara kolaboratif dan penuh pertanyaan-pertanyaan atau penyelidikan-penyelidikan dapat menimbulkan kekuatan-kekuatan. Guru mata pelajaran berkolaborasi dalam

suatu wadah yang disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dalam MGMP, para guru memecahkan bersama masalah-masalah pembelajaran yang diampunya dalam rangka memfokuskan diri pada peningkatan mutu pembelajaran. Bekerja secara kolaboratif mengarah pada bekerja secara sinergi yang hasilnya jauh lebih besar dibandingkan dikerjakan sendiri-sendiri. Oleh karena itu, MGMP akan berjalan secara efektif dan efisien jika didukung oleh guru-guru yang memiliki kepemimpinan kolaboratif.

4. *Compassionate leadership* berguna bagi guru untuk menjadi pemimpin yang simpatik terhadap orang lain terutama terhadap siswa dan sesama guru. Dengan *Compassionate leadership*, guru dapat mengetahui apa saja yang diharapkan oleh siswa terhadap gurunya, dan yang diharapkan oleh sesama guru.

Dalam kontek tersebut Slade. M (2002) melakukan studi tentang pandangan 1800 siswa SMP terhadap 60 guru di Australia Selatan.

Dari pandangan siswa terhadap karakteristik guru yang baik antara lain :

- a. Guru selalu mendengar apa yang dikatakan siswanya
- b. Guru mrnunjukkan sifat respek pada siapa saja
- c. Guru mampu memperlakukan siswa seperti orang dewasa sebagaimana guru ingin diperlakukan baik oleh orang lain
- d. Guru menemukan cara yang menarik siswa dalam menjelaskan mata pelajaran kepada siswanya
- e. Guru menanggapi dan mendorong siswa untuk bertanya
- f. Guru tidak memermalukan siswa di depan kelas
- g. Guru tidak boleh mengurangi nilai siswa karena alasan perilaku siswa
- h. Guru yang baik membuat siswanya memiliki kemauan belajar lebih baik, meningkatkan prestasi belajar, menjadi pembelajar yang produktif
- i. Guru yang baik selalu mendorong dan membuat perubahan, sehingga kepribadian, kemampuan dan keinginan guru untuk menciptakan hubungan yang respek dan *friendly* dengan siswanya

- ↳ Guru yang baik bisa laki-laki dan perempuan, menurut siswa masalah gender tidak menentukan karakter guru yang baik sepanjang guru selalu perhatian terhadap kemajuan siswanya
- k. Guru yang baik bisa guru yang tua atau yang masih muda.
- Sementara harapan guru terhadap sesama guru, menurut Bubb, S & Earley, P (2007) adalah guru berperan sebagai : pasangan perencanaan (planning partner) pembelajaran, teman sejawat (colleague), sahabat (friend), pendorong (supporter), pembimbing (consellor), pendisiplin siswa (disciplinarian of pupils), penasehat (adviser), teman yang kritis (critical friend), fasilitator, motivator, ahli praktik (expert practitioner), pengatur (organizer), pemantau kemajuan (monitor of progress), pelatih (trainer), pelindung (protector), dan orang tua bagi siswanya.

B. Permasalahan dan Solusi Profesionalisme Guru

Profesionalisme, merupakan atribut dan kompetensi seseorang yang diperoleh dari suatu proses pendidikan secara sengaja dirancang khusus (bukan hanya pelatihan), orang tersebut menguasai filsafat dan teori sebagai landasan dalam menjalankan praktik pekerjaannya, menguasai keterampilan yang didasarkan atas landasan filsafat dan teori itu, memiliki suatu sikap dan kecintaan terhadap pekerjaannya, serta memiliki suatu sikap etika yang diyakini dan dipegang teguh dalam melaksanakan dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya itu. dengan profesionalismenya itu seorang professional membantu memecahkan masalah yang dihadapi orang lain yang memerlukan layanannya. Hubungan antara professional dengan kliennya adalah hubungan dalam rangka memberikan bantuan (helping relationship) yang berkualitas tinggi.

Professional berbeda dengan tukang. Untuk menjadi tukang tidak dituntut persiapan melalui pendidikan, tetapi hanya melalui pelatihan. Tukang tidak dituntut akuntabilitas yang menyangkut pertimbangan professional (professional judgement), karena akuntabilitasnya sebatas layanan teknis yang didasarkan pada penguasaan keterampilan. Tukang dituntut untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya tanpa dia harus mengetahui alasan yang mendasar, latar belakang filsafat dan teori, atau etika yang mendasari pekerjaannya itu. Ia harus menuruti perintah

pesanan atau pelanggannya tanpa perlu mempunyai otoritas untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang dianggap terbaik bagi pelanggannya. Tukang menerima *order* dan berkewajibang menjalankan *order* itu tanpa harus mempertimbangkan mengapa hal itu harus dilakukan. Bandingkan dengan apa yang dilakukan seorang perancang jembatan dengan tukang batu yang bekerja membuat jembatan itu. Jika tukang melakukan kesalahan dan mengakibatkan bangunan yang dibangunnya ambruk, ia tidak dapat dituntut pertanggung jawaban seperti yang dituntut kepada professional.

Guru adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh professional, karena guru berhubungan dengan tanggungjawab merancang dan membangun sesuatu yang amat penting bagi masa depan kemanusiaan. Ia bukan hanya berfungsi melaksanakan pelatihan sehingga muridnya dapat menjawab soal ujian dan/atau melaksanakan keterampilan tertentu. Jika yang dilakukan hanya memberikan pelatihan, tak ubahnya guru nantinya akan menjadi tukang mengajar tak ubahnya pelatih lumba-lumba atau pelatih burung beo. Manusia dikaruniai potensi kemampuan yang amat tinggi dan luas sebagai kalifah tuhan di dunia. Manusia itu bertanggungjawab mengembangkan potensinya dan sekaligus bertanggungjawab atas apa yang dilakukannya sebagai manusia. Namun demikian manusia tidak akan dapat merealisasikan kemanusiaannya tanpa bantuan orang lain, yang memahami dan menguasai peranan bantuannya. Salah satu peranan yang dapat membantu merealisasikan kemanusiaan manusia itu adalah guru. Guru ikut serta mengembangkan potensi kejiwaan dan jasmani siswanya, sehingga siswa tersebut dapat mengembangkan kemanusiaannya secara maksimal. Guru harus dapat menanamkan tanggungjawab pada setiap siswanya dalam melaksanakan fungsi kemanusiaannya itu. Aspek kemanusiaan seperti itulah yang menjadi tanggung jawab utama guru, sehingga seringkali guru disebut sebagai orang yang bertanggung jawab memanusiakan manusia. Jika guru gagal, maka ia akan menyumbang kepada terbentuknya manusia yang tidak mampu memfungsikan potensi kemanusiaannya, sebagai kalifah di bumi yang mampu memenuhi kebutuhannya sendiri, mengembangkan dirinya secara maksimal, memelihara dunia dari kerusakan, memelihara pengabdiannya kepada penciptanya serta mempertanggungjawabkan perbuatannya kepada kemanusiaan dan Tuhan Yang Maha Esa. Dearing Report (1997) yang menyebutkan

bahwa guru adalah: ...the representative of humanity...of poet and artist, of philosophers and scholars, of the men (and women) who have made and maintained humanity. Ia juga menyebutkan bahwa: great teachers create a common ground of intellectual commitment. They stimulate active, not passive, learning and encourage students to be critical, creative thinkers with the capacity to go on learning after their college days are over.

Beberapa masalah dan solusi profesionalisme guru

Pertama, pendidikan guru adalah pendidikan khusus yang bukan hanya menjadi sambilan pendidikan profesional lain seperti sekarang. Dalam system pendidikan guru menurut undang-undang kita, seseorang yang dipersiapkan menjadi ahli hukum setelah lulus dapat berbelok menjadi guru hanya dengan menambah beberapa SKS, atau malahan hanya mengikuti program sertifikasi selama dua minggu (waktu proyek, bukan waktu riil).

Kedua, pengembangan guru harus merupakan kesatuan antara teori-praktek yang berkelanjutan. Pendidikan pra-jabatan harus memperkenalkan dunia pendidikan dan pengajaran seawal mungkin, sehingga cukup waktu untuk menyemaikan dan mengembangkan berbagai atribut dan kompetensi serta kecintaan calon guru itu terhadap pekerjaan dan kepada siswa yang akan menjadi tanggungjawabnya.

Ketiga, dalam pengembangan karir guru perlu dirancang pengalaman yang kaya, yang meliputi teori dan praktik layanan bantuan (helping relationship). Pengembangan profesionalisme guru di Indonesia, bukanlah sesuatu yang baru. Tonggak sejarah yang amat penting dalam pengakuan guru sebagai professional adalah pada tahun 1954, pada saat Menteri Pendidikan Pengajaran dan kebudayaan Prof. Mr. Muh. Yamin meresmikan institusi pendidikan guru pada tingkat universitas, yaitu Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) sebagai perkembangan lebih lanjut dari paradigma bahwa pendidikan guru cukup melalui kursus-kursus seperti kursus keterampilan yang lain.

Keempat, lembaga pendidikan pra-jabatan guru seharusnya tidak terpisah dari lembaga pendidikan guru dalam jabatan, karena pembinaan guru harus dilakukan secara kontinu yang sudah dimulai pada saat guru itu mendapatkan pendidikan dalam rangka mempersiapkan mereka menjadi guru. Dalam kaitan ini dapat dianalogikan dengan pabrik mobil yang menyediakan layanan purna jual segala keperluan untuk menjaga

mobil itu dapat berfungsi secara prima, disertakan dalam pengetahuan dan
outletnya. Dalam keadaan sekarang, tidak ada indikator yang menunjukkan
(by design) antara lembaga pendidikan tetapi juga lembaga-lembaga
yang mempersiapkan guru melalui pendidikan pra-jabatan dengan
berbagai lembaga yang merancang dan melaksanakan pertumbuhan dalam
jabatan guru. Kalau ada hubungan, hubungan itu adalah hubungan
pribadi yang tidak melembaga.

Kelima, sebagai konsekuensi dari hasil-hasil di atas, terdapat dua
strategi nasional yang komprehensif tentang pendidikan dan
pengembangan guru. Meskipun pemikiran untuk pertumbuhan guru yang
komprehensif bukanlah hal yang baru, tetapi masih dapat dituliskan bahwa
tidak ada kebijakan strategis yang sistematis dan konsisten dalam
pengembangan profesionalisme guru mulai dari pendidikan pra-jabatan
dan dalam jabatan. Pendidikan pra-jabatan berjalan sendiri dan berlangsung
kegiatan pra-jabatan berjalan sendiri. Berbagai usaha penataran, workshop,
seminar dilakukan terpisah-pisah tanpa kerangka yang jelas.
Kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesionalisme juga tidak
dijalankan secara komprehensif, apalagi orang per orang. Kesempatan
bagi guru untuk ikut serta dalam program pengembangan guru pun
amat tergantung dari pertimbangan berbagai faktor bahkan seringkali
didasarkan atas pertimbangan non-pendidikan seperti pertimbangan
politik, kedekatan dengan penguasa, dan praktik KKN lainnya. Sebagai
akibatnya adalah ketidakkonsistensi program yang berakibat pada
ketidakefisienan dan ketidakefektifan program-program tersebut.

Undang-undang guru dan dosen. Pada tahun 2005, dikeluarkan
undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang
menyatakan bahwa guru dan dosen adalah tenaga profesional. Proses
pengakuan bahwa guru sebagai jabatan profesional adalah proses yang
panjang. Melalui berbagai jalur perjuangan baik profesional maupun
politik, akhirnya profesionalisme dalam jabatan guru mendapatkan
landasan legal. Cakupan isi undang-undang itu kelihatannya cukup
komprehensif, yaitu meliputi kedudukan, fungsi dan tujuan, prinsip
profesionalisme, kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru, hak dan
kewajiban guru, pengangkatan, penempatan, pemindahan dan
pemberhentian guru, pembinaan dan pengembangan, penghargaan,
perlindungan, cuti, organisasi profesi dan kode etik, namun demikian
ada kontradiksi antara konsep profesionalisme dengan pengaturan

praktek untuk menjadikan guru professional. Beberapa ahli menunjukkan bahwa undang-undang ini memiliki cacat sejak lahir dalam konsep akademiknya yang akan mempunyai konsekuensi secara serius misalnya pasal 8 undang-undang tersebut mendapatkan kritik karena gagal menangkap roh profesionalisasi guru (Raka Joni, 2008). Raka Joni mengamati bahwa lima syarat profesionalisme guru yang disebut dalam pasal itu tidak menjadi suatu kesatuan, seolah-olah benda yang dijejarkan sehingga tidak menangkap makna professional. Di samping itu pasal 10 ayat 1 yang menyatakan bahwa guru dapat diterima dari semua jenis lulusan program S1 dan D-IV dan kemudian mendapatkan pendidikan profesi dengan materi kompetensi yang konsepnya rancu, akan menghasilkan lulusan yang tidak memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Argument ini perlu direnungkan secara serius, mengingat bahwa kesalahan desain pendidikan profesionalisme guru akan berakibat serius di kemudian hari, dan perbaikan yang diakibatkan oleh kesalahan itu mungkin harus dibayar sangat mahal. Dalam profesi lain tidak ditentukan model pendidikan profesi yang demikian anehnya.

Dari kacamata yang positif, terlepas dari kelemahan-kelemahan yang bahkan menyangkut kelemahan fundamental, undang-undang guru dan dosen telah memberikan pengakuan bahwa guru merupakan jabatan yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, sebelum mereka memiliki sertifikat yang menunjukkan bahwa mereka professional sebagai guru. Sertifikat inilah yang harus dijaga mutunya.

BAB 13

SUPERVISI PENDIDIKAN

A. Konsep Supervisi

Supervisi merupakan bagian dari proses administrasi dan manajemen. Istilah supervisi muncul sebagai perkembangan kebutuhan terhadap sistem pengawasan yang dilaksanakan oleh aparat pengawasan atau pemeriksaan terhadap satu satuan pendidikan atau seseorang. Pada awalnya orang lebih mengenal istilah inspeksi, pemeriksaan, pengawasan dan penilikan. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan, istilah "pendidik" digunakan untuk sebutan sekelompok tenaga fungsional yang mengawasi pelaksanaan pendidikan non formal, sedang pengawasan untuk mengawasi pelaksanaan pendidikan formal. Walaupun demikian keduanya berfungsi sama yaitu memberikan pengawasan dan pembinaan terhadap pengelolaan dan penyelenggarakan pendidikan. Perbedaan makna dari keempat istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Inspeksi: melihat untuk mencari kesalahan
2. Pemeriksaan: melihat apa yang tidak terjadi dalam suatu kegiatan
3. Pengawasan dan Penilikan: melihat apa yang positif dan apa yang negatif dalam Pelaksanaan kegiatan
4. Supervisi: melihat bagian mana dari kegiatan di sekolah yang negatif untuk diupayakan menjadi positif untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih positif lagi dan yang penting adalah pembaruan

Beberapa ahli mendefinisikan supervisi sebagai sesuatu yang bersifat pembinaan dan peningkatan kualitas kinerja seseorang atau organisasi. Daresh mendefinisikan supervisi sebagai suatu proses mengawasi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Wiles (1995) menyatakan supervisi adalah banyuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar. Sementara Lucio dan McNeil

- (1978 dalam Soetjipto dan Kosasih, 1999) mendefinisikan supervisi adalah tugas-tugas pembinaan dan peningkatan yang terdiri atas:
1. Tugas perencanaan, yaitu tugas untuk menetapkan kebijakan dan program;
 2. Tugas administrasi, yaitu tugas pengambilan keputusan serta pengkoordinasian melalui konfrensi dan konsultasi yang dilakukan dalam usaha mencari perbaikan kualitas pengajaran;
 3. Partisipasi serta langsung dalam pengembangan kurikulum yaitu tugas dalam kegiatan merumuskan tujuan, membuat penuntun mengajar bagi guru, dan memilih isi pengalaman belajar;
 4. Melaksanakan demonstrasi mengajar guru-guru dan;
 5. Melaksanakan penelitian

Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto istilah supervisi lebih manusiawi dibanding pengawasan atau inspeksi, karena dalam kegiatan supervisi, pelaksanaanya bukan mencari kesalahan tetapi lebih banyak membina agar mampu memperbaiki kinerja yang kurang baik (Arikunto, 2004). Arikunto mendefinisikan supervise sebagai kegiatan *“melihat bagian dari kegiatan di sekolah yang masih negative untuk diupayakan menjadi positif, dan melihat bagaimana yang sudah positif untuk dapat ditingkatkan lebih positif lagi, yang penting adalah pembinaan”*

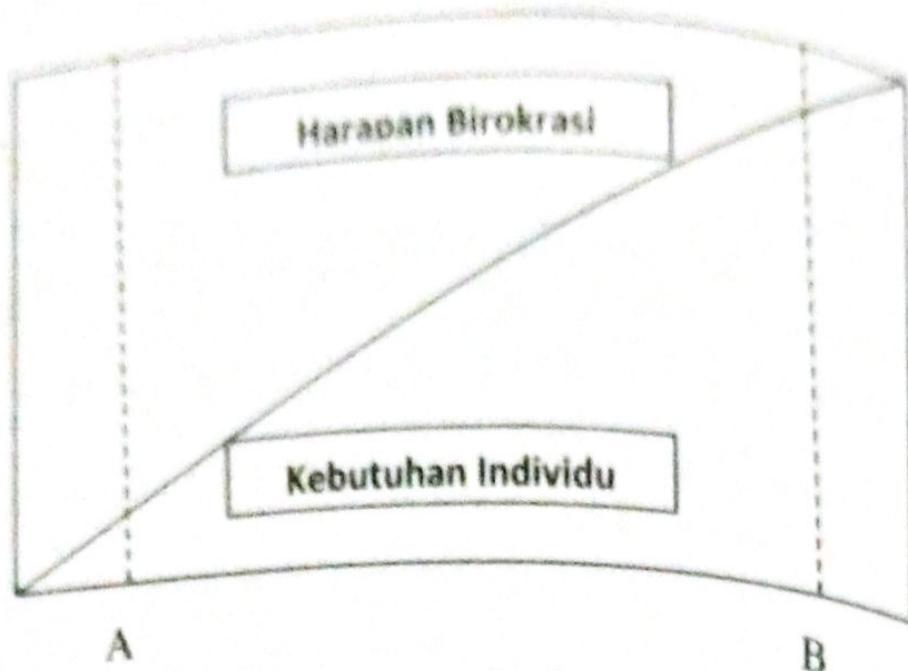
Sejalan dengan itu, Drs. M. Ngalim Purwanto, MP mendefinisikan supervise sebagai *“suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”* (Purwanto, 1998 hal. 76). Beberapa definisi tersebut memperkuat penyelenggaraan praktik supervise sebagai pembinaan sekolah terutama dalam nuansa demokrasi pendidikan sebagaimana diaamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam kondisi seperti ini, diperlukan kolaborasi antara atasan dan bawahan, antara kepala selaku administrator sekolah dan guru selaku pendidik dalam pelaksanaan supervise pendidik.

Glickman (1985 dalam Blasé and Blasé, 1998) mendefinisikan lima (lima) tugas supervise yang berdampak langsung pada peningkatan pembelajaran, yaitu asistensi langsung (*diret assistance*), pengembangan kelompok (*group development*), pengembangan staf (*staff development*), pengembangan kurikulum (*curriculum development*), dan rencana aksi (*action research*). Sementara hasil dari studi kelompok mahasiswa doctoral

University of Georgia, Pajak (1998 dalam Blasé and Blasé, 1998 hal.10) mendefinisikan praktik supervise oleh praktisi bedasarkan tingkat kepentingan, yaitu:

1. Komunikasi (*communication*)
2. Pengembangan staf atau peningkatan profesionalisme (*staff development or professional growth*)
3. Peningkatan program pembelajaran (*instructional program or improvement*)
4. Perencanaan dan perubahan atau kolaborasi (*planning and change or collaboration work*)
5. Memotivasi dan pengorganisasian (*motivating and organizing or shared vision*)
6. Observasi dan konferensi (*observation and conferencing*)
7. Kurikulum (*curriculum*)
8. Penanganan masalah dan pengambilan keputusan (*problem solving and decision making*)
9. Layanan kepada guru sebagai bantuan untuk pengajaran dan pembelajaran (*service to teachers and support for teaching and learning*)
10. Pengembangan pegawai sebagai refleksi dari kepercayaan, kemampuan, dan tindakan (*personal development reflection on beliefs, abilities, actions*)
11. Relasi komunitas (*community relations*)
12. Riset dan evaluasi program menilai luaran dan mendorong percobaan (*research and program evaluation*) (*assessing outcomes and encouraging experimentation*)

Dalam kaitan dengan kegiatan supervise, perlu dipertimbangkan interaksi antara harapan birokrasi (*bureaucratic expectations*) dan kebutuhan individu (*individual needs*). Harapan birokrasi mewakili kepentingan pihak supervisor dalam organisasi supervise (seperti kepala sekolah, dan pengawas sekolah) sedangkan kebutuhan individual mewakili kepentingan pihak yang disupervisi (seperti guru dan tenaga administrasi sekolah). Dua kutub kepentingan ini akan berbeda di tiap organisasi karena dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi. Hoy dan Miskel (2001) menggambarkan kaitan antara harapan borokrasi dan kebutuhan individual sebagaimana gambar berikut:



Interaksi antara harapan birokrasi dan kebutuhan individual yang mempengaruhi perilaku organisasi (*diadopsi dari sumber: Hoy and Miskel (2001, 6th ed). Educational administration: Theory, research, and practice, hal 27*).

Garis A menggambarkan situasi interaksi dimana perilaku organisasi dikontrol lebih dominan oleh harapan birokrasi. Garis B menggambarkan sebaliknya, situasi interaksi dimana perilaku organisasi dikontrol lebih dominan kebutuhan individu. Organisasi militer mayoritas lebih mengarah ke garis A, sementara organisasi penelitian dan pengembangan lebih mengarah ke garis B. bagaimana dengan organisasi sekolah atau perguruan tinggi?

B. Peran dan Tugas Supervisi

Supervisor, yaitu orang yang melakukan kegiatan supervise. Ia mungkin seorang pengawas umum pendidikan, atau kepala sekolah yang karena sarananya sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab tentang mutu program pengajaran di sekolahnya, atau seorang petugas khusus yang diangkat untuk memimpin pendidikan jasmani, rupa, music, keterampilan – keterampilan dan lain sebagainya (Ateng Sutisna, 1983:237). Secara rinci sebelum mengetahui tentang profesionalisasi supervisor, maka terlebih dahulu mengetahui tentang peran dan fungsi seorang supervisor.

Fungsi dan kedudukan seorang supervisor dalam sistem pendidikan mempunyai fungsi dan peran yang strategis dalam

meningkatkan mutu pendidikan, sebab berperan banyak dalam meningkatkan mutu pendidikan.

1. Peran Supervisor

Pendidikan merupakan suatu organisasi yang bersifat formal, structural, dinakis dan fleksibel dimana di dalam organisasi ini harus mempunyai tujuan yang jelas, sama halnya pada umumnya tujuan dari supervise untuk terus memperbaiki keadaan sekolah baik secara material, financial maupun dengan hubungan socialnya di dalam lingkungan sekolah. Menurut A.J. Hariwung, tujuan supervise ini adalah sebagai berikut:

- a. Membina kepala sekolah dan guru – guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah untuk mencapai tujuan itu.
- b. Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru – guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- c. Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas – aktivitasnya dan kesulitan – kesulitan mengajar belajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan – perbaikan.
- d. Memperbesar ambisi – ambisi guru untuk meningkatkan mutu karyanya secara maksimal dalam bidang profesinya (keahlian) meningkatkan “achievement motive”.
- e. Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru – guru serta warga sekolah lainnya terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif serta untuk memperbesar kesediaan untuk tolong – menolong.
- f. Membantu pimpinan sekolah untuk mempopulerkan sekolah kepada masyarakat dalam pengembangan program – program pendidikan.
- g. Membantu kepala sekolah dan guru – guru untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya alam konteks tujuan – tujuan aktivitas perkembangan peserta didik.
- h. Mengembangkan “esprit de corps” guru – guru, yaitu adanya rasa kesatuan dan persatuan (kolegalitas) antar guru – guru.

- i. Meningkatkan belajar siswa dan meningkatkan perbaikan kualitas kehidupan masyarakat.
- j. Untuk memupuk kualitas kepemimpinan dalam menjamin adanya kontinyuitas dan penyesuaian kembali secara konstan program pendidikan dalam setahun tiap tahun pelajaran; tingkatan demi tingkatan dalam sistem pendidikan dari satu bidang dan isi dari pengalaman belajar lain.
- k. Tujuan langsung supervise pendidikan secara kooperatif mengembangkan tat susunan (setting) belajar-mengajar: (1) Supervisi, melalui sekalian usaha yang dapat digunakan, sebaiknya menemukan metoda-metoda belajar dan mengajar yang sudah diperbaiki; (2) Supervise hendaknya menciptakan iklim fisik, sosial dan psikologis atau lingkungan yang mantap untuk belajar; dan (3) Supervisi hendaknya mengkoordinasi dan mengintergrasikan sekalian upaya dan material perbaikan serta mengadakan kontinyuitas.

2. Tugas Pokok Supervisor

Dalam pembahasan ini, penulis akan menggambarkan secara keseluruhan bagaimana seorang kepala sekolah (supervisor) melaksanakan peran dan tugasnya secara komprehensif. Pada dasarnya untuk menjadi supervisor harus mempunyai syarat – syarat khusus yang telah ditetapkan oleh Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 serta untuk menjadi kepala sekolah minimal telah mengajar selama 5 tahun.

Secara logika supervisor harus mengenal dan mengetahui secara spesifik dunia pendidikan baik dari segi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Oleh karena itu, supervisor harus mempunyai kompetensi dan kreativitas bagaimana caranya untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kode etik keguruan.

Ngalim Purwanto (2000; 119-120), tugas dari kepala sekolah sebagai supervisor adalah sebagai berikut:

- a. Membangkitkan dan merangsang guru – guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing – masing dengan sebaik – baiknya.
- b. Berusaha dan melengkapi alat – alat perlengkapan sekolah

termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.

- c. Bersama guru – guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode – metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis di antara guru – guru dan pegawai sekolah lainnya.
- e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru – guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi – diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau untuk mengirim mereka untuk mengikuti penataran – panataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing – masing.
- f. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau POMPG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

Secara khusus dan lebih konkret lagi, kegiatan – kegiatan yang mungkin dilakukan oleh seorang supervisor dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Menghadiri rapat atau pertemuan organisasi-organisasi profesional, seperti PGRI, Ikatan Sarjana Pendidikan, dsb.
- b. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru – guru.
- c. Mendiskusikan metode-metode dan teknik dalam rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar-mengajar.
- d. Membimbing guru-guru dalam penyusunan Program Catur Wulan atau Progra Semester, dan Program Satuan Pelajaran.
- e. Membimbing guru-guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk perpustakaan sekolah dan buku-buku pelajaran bagi murid-murid.
- f. Membimbing guru-guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi perbaikan proses belajar-mengajar.
- g. Melakukan kunjungan kelas atau classroom visitation dalam rangka melakukan supervise klinis.
- h. Mengadakan kunjungan observasi atau observation visit bagi guru-guru demi perbaikan cara mengajarnya.

- i. Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah – masalah yang mereka hadapi atau kesulitan-kesulitan yang mereka alami.
- j. Menyelenggarakan manual atau bulletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya.
- k. Berwawancara dengan orang tua murid dan pengurus BP3 atau POMG tentang hal-hal yang mengenai tentang pendidikan anak-anak mereka.

Begitu kompleksnya tugas dari supervisor, maka hal yang harus diperhatikan adalah dengan meningkatkan etos kerja supervisor, dalam hal ini kepala sekolah berkewajiban untuk meneliti dan menganalisis masalah – masalah yang terjadi di lingkungan sekolah yang sesuai dengan tugasnya. Apabila di lihat dari fungsi administrasi pendidikan tugas dari supervisor adalah untuk secara efisien baik dari relationship maupun hubungannya dengan masyarakatnya.

Sebagai pelaksana di dalam pendidikan, supervisor merupakan salah satu asset dalam membentuk pembentukan konsep-konsep yang telah dirancang dalam program – program saat ini, contohnya saja di dalam melakukan peranannya supervisor harus bias memberikan bimbingan dan pengawasan yang pada intinya kepada guru, supervisor harus memberikan empati dan simpati secara human relationship untuk menjalin komunikasi yang baik. Di bawah ini peranan supervisor secara umumnya yaitu:

- a. *Pemimpin.* Seorang supervisor harus melaksanakan kepemimpinannya sedemikian rupa, sehingga kepala sekolah yang disupervisinya dapat ditingkatkan menjadi kepala sekolah yang lebih bertanggungjawab, lebih mampu di bidang profesinya, dan memiliki sifat – sifat kepemimpinan.
- b. *Inspeksi.* Sebagai seorang supervisor supervisi pendidikan sebagai inspeksi yaitu sebagai alat control sampai dimana ketentuan – ketentuan yang dijalankan dalam kegiatan di dalam persekolahan.
- c. *Penelitian.* Untuk dapat menemukan sebab – sebab yang menghambat hasil belajar, dan mencari dan menemukan cara metoda yang kiranya dapat meningkatkan proses dan hasil belajar, serta untuk memperoleh data yang dipakai untuk menyusun program peningkatan guru secara menyeluruh.

Untuk dapat menemukan sebab-sebab yang menghambat hasil belajar, dan mencari dan menemukan cara metoda yang kiranya dapat meningkatkan proses dan hasil belajar, serta untuk memperoleh data yang dipakai untuk menyusun program peningkatan guru secara menyeluruh.

Peranan supervisor adalah sebagai pembimbing, pengawasan dan pemantau yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan proses kegiatan belajar-mengajar dan kegiatan sekolah secara menyeluruh karena pada intinya supervisor itu mempunyai peranan yang ganda yaitu sebagai pengatur dan penggerak dalam kegiatan keseluruhan kegiatan di sekolah contohnya kepala sekolah harus menyusun rancangan APBS (Anggaran Pendapatan Biaya Sekolah).

Peranan kedua supervisor harus memantau bagaimana keadaan peserta didiknya baik secara kognitif, afektif maupun psikomotor melalui laporan setiap guru sejauh mana perkembangan peserta didiknya yang pada umumnya dilihat dari hasil evaluasi belajar yang didata melalui nilai yang diperoleh para siswa.

C. Tujuan Supervisi Pendidikan

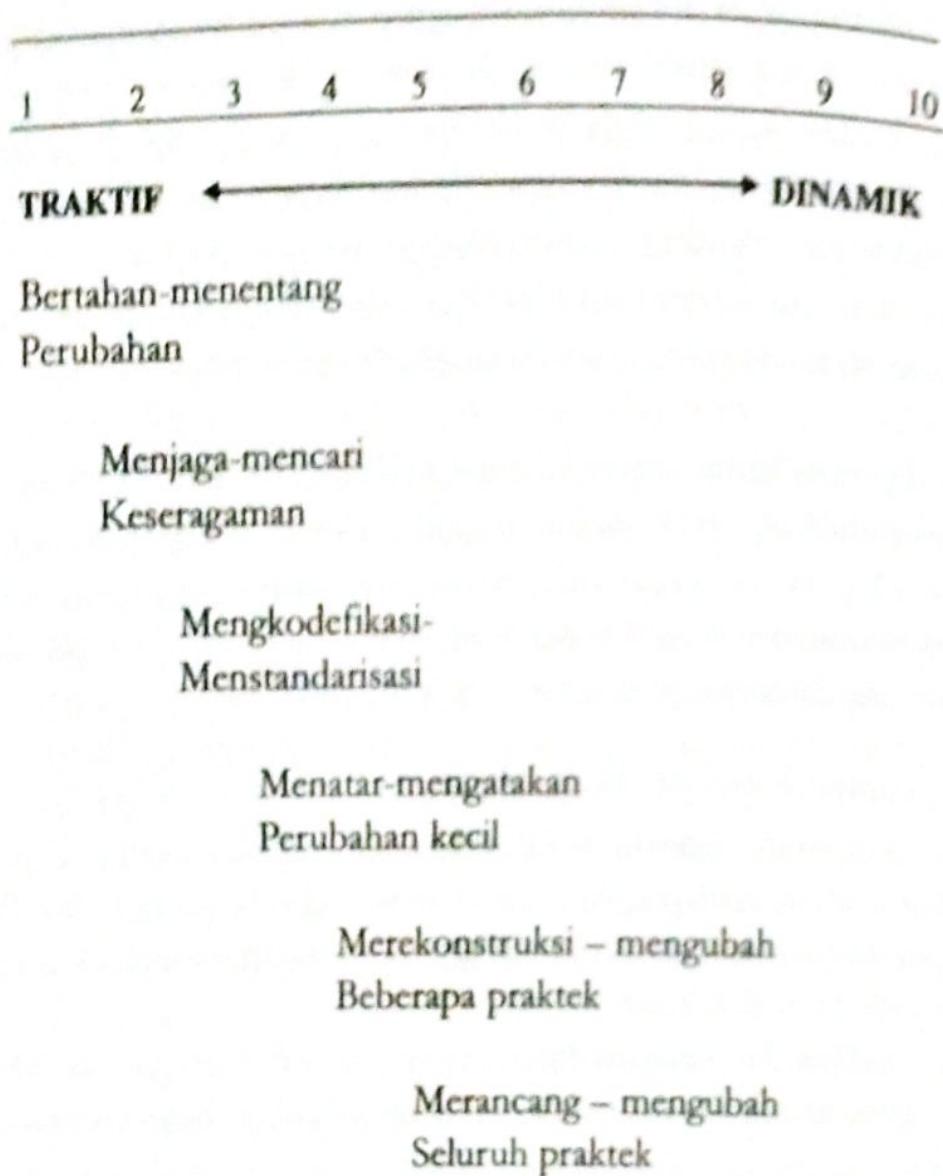
Kegiatan supervise dilaksanakan melalui berbagai proses pemecahan masalah pembelajaran (Soetjipto dan Kosasih, 1998). Tujuan supervise adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran di sekolah.

Dilihat dari peranan dan tujuan supervise, Soetjipto dan Kosasih mengatakan ada 2 macam supervisi yang berkaitan dengan pembelajaran, yaitu;

- a. *Supervise traktif*, yaitu supervise yang bertujuan untuk melakukan perubahan kecil untuk menjaga kontinuitas. Supervise ini dapat berbentuk pertemuan rutin guru – guru untuk mendiskusikan kesulitan – kesulitan ringan, memberikan informasi prosedur standar suatu kegiatan dan lain - lain.
- b. *Supervise dinamik*, yaitu supervise yang diarahkan untuk melakukan perubahan besar secara lebih insentif berkaitan dengan praktek pembelajaran di sekolah. Tujuan supervise untuk melakukan penghentian program atau praktek pembelajaran yang selama ini dianggap kurang baik dan menggantinya dengan program baru yang

lebih baik. Perubahan ini akan berpengaruh pada perilaku peserta didik dan pendidik, dan tenaga kependidikan di sekolah.

Tabel berikut menjelaskan jenis orientasi supervisie dalam kontinum traktif dan dinamik.



Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses supervisi pendidikan, kegiatan supervisi perlu dilandasi hal – hal sebagai berikut.

- a. Kegiatan supervisi pendidikan harus berlandaskan nilai – nilai pancasila;
 - b. Pemecahan masalah supervisi harus berlandaskan pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif. Pendekatan ilmiah berarti berfikir secara logis, objektif, mengacu pada data yang dapat diverifikasi dan terbuka terhadap kritik;

- c. Keberhasilan supervisi harus dinilai dari sejauh mana kegiatan tersebut menunjang prestasi belajar peserta didik;
- d. Supervisi pendidikan harus menjamin konsttinuitas perbaikan dan perubahan program pembelajaran;
- e. Supervisi pendidikan bertujuan mengembangkan keadaan yang favorable untuk terjadinya proses pembelajaran efektif;

D. Teknik dan Metode Supervisi

“Metode dalam konteks pengawasan merupakan suatu cara yang ditempuh oleh pengawas pendidikan guna merumuskan tujuan yang hendak dicapai baik oleh system perorangan maupun kelembagaan pendidikan itu sendiri, sedangkan teknik adalah langkah-langkah konkret yang dilaksanakan oleh seorang supervisor, dan teknik yang dilaksanakan dalam supervise dapat ditempuh melalui berbagai cara, yakni pada prinsipnya berusaha merumuskan harapan-harapan menjadi sebuah kenyataan.

Teknik supervisi merupakan cara-cara yang ditempuh dalam mencapai tujuan tertentu, baik yang berhubungan dengan penyelesaian masalah guru-guru dalam mengajar, masalah kepala sekolah dalam mengembangkan kelembagaan serta masalah-masalah lain yang berhubungan serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Dalam supervisi dikenal dengan dua teknik besar, yakni teknik individual dan teknik kelompok. Teknik individual antara lain berupa (1) kunjungan dan observasi kelas (2) individual conference (3) kunjungan antar guru-guru (4) evaluasi diri (5) *supervisory bulletin* (6) *profesional reading* (7) *professional writing*, sedangkan teknik kelompok antara lain (1) rapat staf sekolah (2) orientasi buku baru (3) *circulum laboratory* (4) panitia (5) perpustakaan professional (6) demonstrasi mengajar (7) lokakarya (8) *field trips for staff personnels* (9) *pannel or forum discussion* (10) *in service traning* dan (11) organisasi profesional.

Pada teknik individual seperti dengan melakukan kunjungan dan observasi kelas, pada beberapa pendapat sering dipandang sebagai salah satu kegiatan yang menyebabkan prediksi yang berbeda terutama dikalangan guru serta kepala sekolah yang diamati oleh pengawas satuan pendidikan, walaupun pada prinsipnya kunjungan kelas merupakan

perekam informasi akurat yang dating secara langsung dari sumber belajar seperti guru dan peserta didik.

Sisi lain yang juga harus dikembangkan dalam kunjungan kelas satu observasi adalah menghilangkan adanya kesan atas dan bawahannya, sebab kesan ini akan menimbulkan kesan negatif baik bagi yang melaksanakan observasi ataupun yang diobservasi itu sendiri, akan tetapi hubungan yang harus dikembangkan adalah atas dasar kerjasama dan profesionalisme antar guru, kepala sekolah dan supervisor itu sendiri.

Hal ini yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa observasi kelas hendaknya dilakukan dengan memakai instrument yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak dengan sebelumnya melakukan pertemuan pribadi atau paling tidak diberitahukan terlebih dahulu kisi-kisi yang akan diujikan di lapangan supervisor.

Hariwung (1989) menyebutkan bahwa tujuan yang dikehendaki dalam observasi kelas antara lain adalah bentuk:

1. Mempelajari material yang dipelajari oleh siswa, validitasnya terhadap tujuan pendidikan, faedah, minat, serta nilainya untuk siswa.
2. Mempelajari usaha-usaha guru untuk mendorong dan menuntun siswa untuk belajar, prinsip-prinsip yang dipergunakan dan aplikasinya dalam materi umum dan materi khusus bagi siswa dalam belajar.
3. Mempelajari usaha-usaha yang dipergunakan dalam menemukan, mendiagnosa, serta memperbaiki kesulitan-kesulitan belajar yang dihadapi oleh siswa.
4. Mempelajari usaha-usaha yang dipakai untuk menilai hasil belajar, sifat dan alat metode pengukuran serta hubungannya dengan tujuan dari situasi belajar-mengajar, namun bukan mencatat kesalahan-kesalahan guru guna tujuan-tujuan lain.

Dalam takaran teoritik, observasi kelas sudah lama diperkenalkan di kalangan pendidikan seperti yang ditemukan oleh Charles W Boardman bahwa kunjungan kelas memiliki kemampuan sangat besar dan dapat menunjang perbaikan-perbaikan pembelajaran secara langsung, bahkan dapat diamati pula jika kedapatan metoda serta proses pembelajaran yang kurang memadai dilakukan oleh seorang guru, maka

setelah dilakukan penilaian dan pengembangan. Untuk mendukung penilaian dan pengembangan, dilakukan penilaian dan pengembangan yang berorientasi pada tujuan pendidikan.

Penilaian pada tujuan pendidikan mencakup berbagai indikator yang menunjukkan bahwa tujuan pendidikan telah dicapai. Indikator tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pemahaman. Indikator pengetahuan mencakup pengetahuan dan pemahaman tentang dunia dan dunia lingkungan. Indikator keterampilan mencakup keterampilan praktis dan keterampilan sosial. Indikator sikap mencakup sikap positif terhadap dunia dan dunia lingkungan. Penilaian pada tujuan pendidikan yang berorientasi pada tujuan pendidikan.

Pada prinsip penilaian berorientasi pada tujuan pendidikan yang berorientasi pada tujuan pendidikan, penilaian berorientasi pada tujuan pendidikan mencakup penilaian yang dilakukan oleh guru dan karyawan sekolah (internal) yang mencakup dilaksanakan oleh guru dan karyawan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Bentuk penilaian yang dilaksanakan di sana, maka untuk mendukung bagaimana melihat penilaian berorientasi pada tujuan pendidikan dan keterwakilan yang terdapat dalam sekolah dan mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Soswigen dan Kuswita (1999), teknik supervisi memiliki empat pendekatan, yaitu (1) pendekatan humanistik, (2) pendekatan kognitif, (3) pendekatan kritis, dan (4) pendekatan profesional.

BAB 14

KEPEPIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan (*Leadership*)

Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya, maka dibutuhkan sumber seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku dan lain-lain. Usaha untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya ini disebut dengan manajemen. Sedangkan inti dari manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*) (Siagian, 1980).

Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen serta dapat memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga. Bila dicermati, efektivitas dari struktur kelembagaan yang ada sangat tergantung pada kualitas seorang pemimpin yang muncul pada lembaga tersebut.

Kepemimpinan dapat menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan mempunyai rangkaian kegiatan penataan yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Menurut Miftah Taha (1995) kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Apabila kepemimpinan itu dibatasi oleh tatakrama birokrasi atau dikaitkan terjadinya dalam suatu organisasi tertentu, maka dinamakan manajemen. Seorang manajer dapat saja berperilaku sebagai seorang pemimpin asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan kata lain, seorang pemimpin belum tentu seorang manajer, tetapi seorang manajer bisa berperilaku sebagai seorang pemimpin. Perbedaan antara pemimpin dengan manajer dinyatakan secara jelas oleh Bennis dan Nanus (1995); pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar, sedang manajer memusatkan perhatian mengerjakan secara tepat (*managers are people who do things right and leaders are people who do the right things*) kepemimpinan memastikan tangga yang didaki bersandarkan pada tembok secara tepat, sedangkan manajer mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin. Kotter dalam Robin (2006) berpendapat bahwa manajemen berkaitan dengan penanganan masalah, sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan penanganan perubahan.

Menurut Chapman (1984) kepemimpinan efektif tergantung pada landasan yang kokoh sebagai manager. Seseorang dapat saja menjadi manajer luar biasa tanpa pemimpin, tetapi seseorang tidak mungkin menjadi pemimpin luar biasa tanpa menjadi manajer yang baik pula.

Manajer suatu perusahaan baik manajer tingkat atas, menengah maupun bawah mempunyai peranan yang sama, hanya beberapa lingkungan yang pada akhirnya membuat bobot peranan itu sedikit berbeda. Menurut Gibson (1992) ada beberapa perspektif tentang kepemimpinan.

1. Kepemimpinan tidak sama dengan manajemen
2. Kepemimpinan adalah konsep yang rumit
3. Sifat-sifat kepemimpinan dapat dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan dan analisis.
4. Keefektifan kepemimpinan terutama bergantung pada kecocokan antara pemimpin, pengikut, dan situasi.
5. Kepemimpinan berubah-ubah dalam berbagai lingkungan dan situasi yaitu dalam beberapa situasi kepemimpinan bukan merupakan hal penting atau bukan suatu pengaruh yang signifikan.

Stogdill, Bass (1981) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota kelompok. Pemimpin adalah agen perubahan, seseorang yang mempunyai tindakan yang berakibat mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan terjadi ketika seseorang anggota kelompok memodifikasi motivasi atau kemampuan orang lain dalam kelompok.

Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini disebabkan banyak sekali yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Menurut Saros dan Butchatsky (1996), *“leadership is defined as the purposeful behavior of influencing others to contribute to commonly agreed goal for the benefit of individual as well as organization or common good.”*

Anderson (1988) menyatakan *“leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that active high performance.”*

Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler dan Fred Massarik (1961) memberi batasan kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan, melalui proses komunikasi, kearah tercapaianya suatu tujuan ataupun tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Terry (1960) bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Selanjutnya Robbin (1993) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang kearah pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, kepemimpinan memiliki tiga implikasi penting (Handoko, 1997).

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin dimana peta anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, kepemimpinan tidak akan ada.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara

langsung meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak seimbang. Menurut French and Raven (1968) kekuatan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari hal-hal sebagai berikut:

- a. *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki kemampuan memberikan hadiah/pujian bagi bawahan yang mengikuti arahan pemimpinnya.
 - b. *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
 - c. *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin memiliki hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimiliki.
 - d. *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya, atau karismanya.
 - e. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
3. Selain dapat memberikan pengarahan kepada bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilaksanakannya, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Maka kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (integrity), sikap bertanggungjawab yang tulus (compassion), pengetahuan (cognizance), kepercayaan terhadap diri sendiri dan orang lain (confidence), dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (communication) dalam membangun organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer, dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Sedangkan Wilson Bangun (2008) menyatakan kepemimpinan memiliki empat unsur, yaitu kumpulan orang, kekuasaan, memengaruhi, dan menilai. James Mc Gregor

dalam Stoner (1996) mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat atau lebih jelek lagi.

B. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada spesifikasinya. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok.

Dengan adanya kenyataan bahwa fungsi dan peran seorang pemimpin yang demikian kompleks, maka tidaklah dapat dipungkiri bahwa untuk menjadi seorang pemimpin perlu memiliki syarat-syarat tertentu yang cukup banyak agar seseorang yang akan menduduki jabatan pemimpin dapat melaksanakan fungsi, tugas, dan peranannya secara efektif.

Menurut Terry (1960) syarat-syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah:

1. kekuatan. Pemimpin harus memiliki kekuatan jasmani dan rohani;
2. keseimbangan emosi. Pemimpin harus dapat menguasai perasaannya dalam keadaan apapun yang dihadapinya;
3. pengetahuan tentang hubungan kemanusiaan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengetahui sifat serta tingkahlaku dalam pergaulan;
4. motivasi pribadi. Keinginan menjadi pimpinan harus datang dari jati dirinya dan ini berakibat pada timbulnya kegairahan dalam bekerja;
5. kecakapan berkomunikasi. Pemimpin harus pandai menyampaikan informasi dan maksud-maksudnya kepada pihak lain sehingga timbul kerjasama yang harmonis dengan orang lain;
6. kecakapan mengajar. Pemimpin adalah guru yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan kecakapan untuk mengajar, baik dengan keteladanan maupun dengan petunjuk-petunjuk yang disampaikan kepada bawahan;
7. kecakapan bergaul. Pemimpin harus mau bekerjasama dengan yang dipimpin serta dapat menyesuaikan dengan mereka sehingga memperoleh kepercayaan dan kesetiaan dan dengan sukarela mau

- bekerja. Pemimpin juga harus mampu mengembangkan rasa saling menghargai dengan bawahan
8. kemampuan teknis. Adalah kecakapan-kecakapan pemimpin dalam hal merencanakan, mengorganisasi, melimpahkan, memberi nasihat, membuat keputusan, mengawasi, dan kerjasama.

Yuki (1989) memberikan gambaran dua peranan pokok suatu kepemimpinan, yaitu:

1. peranan tugas dengan pusat perhatian yang diarahkan pada identifikasi masalah dan pemecahannya, termasuk alokasi sumberdaya monitoring tingkah laku anggota organisasi agar dapat menjalankan tugas yang dilimpahkan;
2. peranan sosial dengan fokus pada manusianya, termasuk hubungan antar pribadi, yang kondusif terhadap usaha untuk membangun perpaduan kelompok dan pengembangan kualitas kerja.

Sementara itu, Conger dan Kanungo (1987) menjelaskan lebih jauh, agar peranan seorang pemimpin dapat membawa perubahan-perubahan yang berarti dalam suatu kelompok dan organisasi beserta anggotanya, maka diperlukan pengertian yang lebih komprehensif terhadap fenomena kepemimpinan. Untuk itu mereka berdua menawarkan peranan-peranan sebagai berikut:

1. peranan pembuatan keputusan
2. peranan tugas seperti yang tersebut di atas
3. peranan sosial
4. peranan kharismatik

Mengenai sifat-sifat umum yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam bermacam-macam situasi adalah: (1) *society sensitivity*, yaitu dengan tepat dapat merasakan dan mengerti tingkah laku anggota kelompok dan peka terhadap kebutuhan-kebutuhannya, (2) *behavioral flexibility*, yaitu dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk mengadakan perubahan sesuai dengan kebutuhan dan situasi kelompok.

C. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Menurut Stogdill (1974), gaya kepemimpinan merupakan bentuk aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berkaitan tugasnya. Gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahan telah diidentifikasi menjadi dua.

1. Gaya dengan orientasi tugas (task-oriented). Pemimpin mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkannya serta lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
2. Gaya dengan orientasi karyawan (employee-oriented). Pemimpin mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bahwa untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Unsur situasi merupakan bentuk keadaan yang ditimbulkan oleh lingkungan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dipimpinnya. Lingkungan yang berbeda, baik lingkungan fisik misalnya iklim, suhu udara, curah hujan, kelembaban, dan sebagainya, maupun lingkungan sosial antara lain misalnya jumlah penduduk, gaya hidup, kebudayaan, dan sebagainya akan menimbulkan situasi yang berbeda pula.

Sedangkan kondisi lingkungan yang berbeda menurut penanganan serta sikap dan gaya kepemimpinan yang berbeda pula, yang dapat dipelajari melalui proses dengan menggunakan latihan-latihan tertentu, sehingga calon pemimpin dapat menemukan dan menentukan suatu gaya kepemimpinan yang paling efektif sesuai dengan berbagai kondisi lingkungan yang dihadapi oleh organisasi yang dipimpinnya.

Tipe Kepemimpinan yang Identik dengan Gaya Kepemimpinan yang dikenal secara luas antara lain.

1. Tipe Otokratik. Pemimpin otokratik biasanya seorang egois. Ia mungkin meminta gagasan dan umpan balik dari bawahan tentang keputusan yang dibuatnya, tetapi tidak akan mengubah keputusan.
2. Tipe Paternalistic. Pemimpin paternalistic cenderung menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap melindungi,

jarang memberi kesempatan bawahan mengambil keputusan, inisiatif dan kreatifitas, dan ia bersikap maha tahu. Pemimpin paternalistik berorientasi dua hal, penyelesaian tugas dan memelihara hubungan seperti layaknya seorang bapak menjaga hubungan dengan anak-anaknya.

3. Tipe Karismatik. Pemimpin bertipe karismatik memiliki dayatarik yang amat besar dan memiliki pengikut yang banyak walau mereka tidak paham mengapa ia dikagumi.
4. Tipe Laisser Faire. Tipe ini tipe kendali bebas memberikan kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Pemimpin laissez-faire sangat percaya akan kemampuan bawahannya.
5. Tipe Militeristik. Pemimpin tipe ini menggunakan kepemimpinan yang biasa digunakan dalam dunia militer, seperti menggerakkan bawahan melalui perintah, tergantung pada pangkat atau jabatan, membuat disiplin tinggi dan kaku, gemar upacara, sukar menerima kritik, dan senang pada formalitas yang berlebihan.
6. Tipe demokratik. Pemimpin demokratik menyadari bahwa ia bagian dari bawahannya, maka dalam pengambilan keputusan ia selalu melibatkan bawahannya.

Keenam tipe ini dalam praktiknya saling isi dan saling menunjang, disesuaikan dengan situasinya. Untuk dapat mengembangkan kepemimpinan diharapkan seorang pemimpin memiliki kemampuan analitis, fleksibel, dan kemampuan berkomunikasi.

D. Teori Kepemimpinan

Pada dasarnya teori kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam tiga pendekatan (Robbins, 1993) yaitu kepemimpinan sifat (*traits theories*), pendekatan perilaku (*behavioral theories*), dan pendekatan situasional (*contingencies theories*).

1. Teori Sifat (*Traits Theories*)

Teori sifat mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasar atas sifat atau cirri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecerdasan) yang esensial bagi kepemimpinan efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang.

Stogdill (1974) mengemukakan dari berbagai penelitian telah diidentifikasi ciri-ciri spesifik yang dikaitkan dengan kemampuan kepemimpinan, yaitu ciri-ciri fisik (kekuatan, penampilan, tinggi badan, dan sebagainya). Ciri-ciri kecerdasan dan kemampuan, ciri-ciri kepribadian (antusiasme, adaptasi, agresivitas, dan sebagainya), karakteristik hubungan tugas (inisiatif, dorongan berpartisipasi) dan karakteristik-karakteristik sosial (kemampuan antar-pribadi, kerja sama, dan kemampuan administrative).

Secara umum, studi tentang ciri-ciri ini tidak mampu menjelaskan kepemimpinan yang efektif. Tidak semua pemimpin memiliki ciri-ciri yang dimaksud dan sebaliknya banyak orang yang bukan pemimpin memiliki hampir semua ciri tersebut.

2. Teori Perilaku (*Behavior Theories*)

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang dapat belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin efektif ataupun dari pengalaman.

3. Teori Situasional (*Contingencies Theories*)

Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Untuk situasi yang berbeda, maka digunakan gaya kepemimpinan yang berbeda pula.

Tingkah laku dalam gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari dari proses belajar dan pengalaman pemimpin tersebut, sehingga seorang pemimpin untuk menghadapi situasi yang berbeda akan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan tersebut.

E. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Kepala sekolah/Madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan

sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan (Dr. M. Sobri Sutikno, 2012).

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai paradigma baru pendidikan akan berhasil bila kepala sekolah aktif, kreatif, disiplin, dan correct (ACDC) dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian ide-ide dan inisiatif terus berkembang baik dalam menyusun rencana kegiatan, pengorganisasian, pengarahan, pengkondisian, dan pengawasan. Yusak Burhanudin (2005) mengatakan, ide kreatifnya dapat digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan pengarahan, dan mengantar pembagian kerja, mengelola kepegawaian yang ada dalam lingkungan sekolah agar keseluruhan proses administrasi berjalan dengan lancar. Kepala sekolah tiak hanya mengatur guru saja, tetapi juga memimpin tata usaha, siswa, bahkan mengatur juga hubungan dengan orang tua/wali siswa dan masyarakat.

Menurut Hendiyat Soetopo (1998) bahwasannya fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus memiliki pengetahuan dan teori-teori manajemen, untuk diterapkan dalam praktik kerjanya. Untuk dapat menjadi manajer pendidikan yang berhasil, seorang kepala sekolah harus memiliki wawasan dibidang manajemen. Fungsi manajemen harus diadopsi kedalam manajemen pendidikan yaitu:

1. *Planning* (perencanaan). Kepala sekolah harus mampu menjadi perencana yang baik, karena dengan perencanaan yang dibuat akan menentukan baik dan buruknya organisasi sekolah kedepan.
2. *Organizing* (pengorganisasian). Pembagian kerja yang jelas kepada guru dan karyawan yang ada harus dilakukan kepala sekolah. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat harus diberikan kepada guru dan karyawan. Dalm Islam, profesionalitas menjadi syarat mutlak kelangsungan hidup sebuah organisasi "Sabda Rosulullah saw: "Bila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, tunggulah kehancurannya." (Hadist Bukhari).
3. *Directing* (pengarahan). Kepala sekolah diharapkan melakukan kegiatan bimbingan melalui perintah, memberi petunjuk memotivasi kerja menegakkan disiplin, agar staf dapat melakukan pekerjaan sesuai aturan dan pedoman. Kepala sekolah harus

DAFTAR PUSTAKA

- Adair John. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Aedy Hasan. 2009. *Karya Agung Sang Guru Sejati*. Bandung: Alfabeta.
- Alma Buchori dkk. 2010. *Guru Profesional (Menguasai Metode & Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto Suharsono. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asmani Ma'mur Jamal. 2012. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- _____ 2011. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif & Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- _____ 2009. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Aziz Abdul Hamka. 2012. *Karakter Guru Profesional*. Jakarta: Al-Mawardi.
- Case Norlander Kay A, et al. 2009. *Guru Profesional: Penyiapan dan Pembimbing Praktis Pemikir*. Jakarta: PT Indeks
- Danim Sudarwan. 2010. *Profesionalitas & Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Darmadi Hamid. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar (Landasan & Konsep Implementasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fachrudin Saudagar. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Freire Paulo. 2002. *Politik Pendidikan*.
- Fu'ad bin Asy-Syalhib Aziz Abdul. *Begini Sebarusnya Menjadi Guru (Pedoman Lengkap Metodologi Pengajaran Cara Rasu llullah SAW)* Penerjemah: Jamaluddin. 2011. Jakarta: Darul Haq.
- Hamalik Oemar. 2001. *Belajar dan Teori Belajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Ihsan Fuad. 2002. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Jensen Eric. 2010. *Guru Super & Super Teaching*. Jakarta: PT Indeks.
- Lowden Rosenblum Renee & Kimmel Lowden Felicia. 2008. *Anda Harus Pergi Kesekolah: Anda Guru* Edisi Ketiga Bahasa Indonesia. Jakarta: Pt Indeks

- Marno, Supriatno Triyo. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama
- Marsh Colin. 2008. *Becoming A Teacher (knowledge, skills and issues Australia)*. Pearson.
- Maya H. 2012. *Kesalahan-kesalahan Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan*. Yogyakarta: BukuBiru.
- Muhaimin, Suti'ah, Prabowo Listyo Sugeng. 2009. *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mujtahid. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Press.
- Mulyasa E. 2006. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif & Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- . 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslich Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- National Academy of Education. 2005. *Guru yang Baik di Setiap Kelas*. Jakarta: PT Indeks.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Parkey W Firrest & Stanfortd Hardcastle Beverly. 2008. *Menjadi Seorang Guru*. Jakarta: Pt. Indeks.
- Ramdhani Neila. 2012. *Menjadi Guru Inspiratif*. Jakarta: Titian Foundation.
- Rugayah & Sismiati Atiek. 2011. *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sa'ud Syaefudin Udin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saroni Mohammad. 2011. *Personal Branding Guru: Meningkatkan Kualitas & Profesionalitas Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Soetjipto, Kosasih Raflis. 2011. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumedi Pudjo. 2010. *Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: UHAMKA Press.
- & Effendi M Sofwan. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Purwokerto: Kurnia Media Press.
- Supardi dkk. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Dedit Media.
- Sutikno M Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Lombok: Holistica.

- Suyatno, Pudjosumedi, Sugeng Riadi (Editor). 2009. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: UHAMKA Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Yamin Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Zusnani Ida. 2012. *Manajemen Pendidikan: Berbasis Karakter Bangsa*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Tentang Penulis

1. **Dr. Pudjosumedi, AS., M.Ed.**, adalah dosen Sekolah Pascasarjana dan FKIP-Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (Uhamka). Saat ini menjabat Wakil Rektor II Uhamka.
2. **Trisni Handayani, M.Pd.**, adalah dosen FKIP-Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (Uhamka).
3. **Ella Sulhah Saidah, M.Pd.**, adalah dosen FKIP-Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (Uhamka). Saat ini tengah menyelesaikan program doktor bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) pada Universitas Negeri Jakarta.
4. **Dr. Istaryatiningsias, M.Si.**, adalah dosen PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (Uhamka). Saat ini menjabat Kepala Bidang Standarisasi Pendidikan dan Pendidikan Tinggi Dinas Pendidikan Profinsi DKI Jakarta.

PROFESI PENDIDIKAN

PENDIDIKAN memegang peran penting dan strategis, tidak hanya dapat meningkatkan mutu somber daya manusia, tapi juga dapat memperkuat karakter suatu bangsa. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut salah satunya adalah melalui perbaikan mutu profesi pendidikan (profesi keguruan).

Upaya bagaimana meningkatkan mutu profesi pendidikan tersebut banyak dibahas dalam buku ini. Pembahasannya meliputi berbagai konsep, persyaratan, etika dan organisasi tentang profesi. Kemudian juga membahas bagaimana perkembangan dan pertumbuhan pada dunia profesi keguruan dalam rangka menjadi guru profesional. Di antaranya berkaitan dengan manajemen pendidikan, supervisi pendidikan dan peran kepemimpinan dalam pendidikan.

Buku ini, secara komprehensif memberikan uraian konsep dan implementasi profesi pendidikan. Terutama yang berkaitan dengan bagaimana peran profesi keguruan memberikan kontribusinya bagi peningkatan kualitas pembelajaran yang diharapkan. Karena itu buku ini tidak hanya bermanfaat bagi kalangan profesi kependidikan, tapi juga bagi masyarakat luas yang memiliki minat dalam dunia pendidikan.