



PROFESI PENDIDIKAN

Endang Sri Suyati, M.Pd

PROFESI PENDIDIKAN

Endang Sri Suyati, M. Pd.

PROFESI PENDIDIKAN

Edisi Pertama

Copyright @ 2023

ISBN 978-623-130-373-8

15,5 x 23 cm

146 h.

cetakan ke-1, 2023

Penulis

Endang Sri Suyati, M. Pd.

Penerbit

Madza Media

Anggota IKAPI: No.273/JTI/2021

Kantor 1: Jl. Pahlawan, Simbatan, Kanor, Bojonegoro

Kantor 2: Jl. Bantaran Indah Blok H Dalam 4a Kota Malang

redaksi@madzamedia.co.id

www.madzamedia.co.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi dengan cara apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotocopy tanpa izin sah dari penerbit.

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan penulisan buku referensi yang diajukan dalam rangka hibah kompetisi buku referensi ini. Penulisan rancangan buku referensi ini dimaksudkan untuk mendapatkan hibah kompetisi buku referensi yang nantinya dapat membantu para mahasiswa agar bisa mempelajari mata kuliah Profesi Pendidikan secara mudah dan praktis, oleh karena itu dalam penyajian materi buku referensi nanti dijelaskan pokok-pokok materinya saja. Namun demikian kami tetap menyajikan materi dengan mengikuti urutan dalam kurikulum. Buku referensi terdiri dari enam bab, dimana masing-masing bab disusun dalam beberapa pokok bahasan dan ditulis sesuai dengan pemahaman para mahasiswa, sementara materi bahasan mengacu pada standar sistem Profesi Pendidikan yang berlaku. Segala kekurangan pada buku referensi nanti dapat dipastikan adanya, baik dilihat dari segi penyajian materinya, sistematika pembahasannya maupun kelengkapannya, oleh karena itu sangat diharapkan kritik, saran dan masukan demi perbaikan.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan demi tersusunnya buku referensi. Akhirnya segala puji dan syukur bagi Allah SWT mudah-mudahan buku ajar ini dapat menjadi tambahan referensi dan pustaka yang bermanfaat bagi para mahasiswa, dan jika ada kekurangan dalam penulisan rancangan buku referensi ini kami mohon maaf. Amin

Palangkaraya, Januari 2023

Penulis,

Endang Sri Suyati, M.Pd

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Bab I Peran dan Fungsi Guru Sebagai Pendidik.....	1
A. Hakikat Pendidikan.....	1
B. Psikologi Kognitif	2
C. Psikologi Humanisme	7
D. Psikologi Behavioristis	10
E. Guru Sebagai Pendidik dan Pengajar	13
F. Operasionalisasi Peran Guru Sebagai Pendidik.....	16
Bab II Peran Guru Sebagai Organisator dan Administrator Pendidikan.....	24
A. Pengertian Organisasi Pendidikan.....	24
B. Pengertian Administrasi Pendidikan	26
C. Pengertian Manajemen Pendidikan.....	27
D. Fungsi Pokok dan Bidang Garapan Administrasi Pendidikan.....	28
E. Aspek Administrasi Pendidikan	41
F. Fungsi Pengelolaan Kelas dan Kegiatan Administratif	46
Bab III Organisasi Profesi Kependidikan	52
A. Hakikat Profesi.....	52
B. Fungsi Organisasi Profesi Kependidikan.....	57
C. Tujuan Organisasi Profesi Kependidikan	60
D. Ruang Lingkup Organisasi Kependidikan	63

	E. Macam-macam Organisasi Profesi Kependidikan di Indonesia	65
Bab IV	Kode Etik Keguruan.....	72
	A. Pengertian Kode Etik	72
	B. Contoh-contoh Penerapan Kode Etik dari Beberapa Bidang Ilmu.....	73
	C. Deskripsi Kode Etik Keguruan.....	74
	D. Fungsi Kode Etik Keguruan.....	78
Bab V	Penerapan Kode Etik Guru	83
	A. Penerapan Kode Etik Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya.....	83
	B. Penerapan Kode Etik Guru dalam Masyarakat	93
	C. Penerapan Kode Etik Guru dalam Kehidupan Keluarga.....	104
Bab VI	Tugas dan Refleksi Profesional	111
	A. Hubungan Tujuan Pendidikan Jangka Panjang dengan Tugas yang Dirancang.....	111
	B. Hubungan Tujuan Utuh Pendidikan dengan Tugas yang Dirancang.....	113
	C. Tindakan yang Mengacu Pada Tujuan Utuh Pendidikan.....	117
	D. Hakikat Refleksi Profesional.....	121
	Daftar Pustaka	130
	Glosari/Senarai	133
	Riwayat Hidup	137

1.

Peran dan Fungsi Guru sebagai Pendidik

A. Hakikat Pendidikan

Hakikat pendidikan tidak akan terlepas dari hakikat manusia, sebab subjek utama pendidikan adalah manusia. Pemahaman guru tentang manusia akan mempengaruhi pendekatan yang digunakannya dalam melaksanakan misi tugas kependidikan sebagai guru. Di sinilah pentingnya guru memahami hakikat manusia, terutama perilakunya. Implikasi dari pandangan ini tidak dapat ditawar lagi bahwa seorang guru harus memahami dan menguasai teori ilmu yang mempelajari manusia (psikologi). Teori akan menjelaskan fenomena, perilaku manusia dan memberi makna atau fenomena perilaku tersebut.

Secara psikologis, manusia diciptakan Tuhan dengan segenap potensi, yang akan menjadi modal dasar bagi perkembangannya. Akan tetapi, apakah artinya sebuah potensi tanpa adanya upaya kondusif dan lingkungan. Berbagai penelitian para ahli psikologi dan pendidikan menunjukkan bahwa potensi bawaan dan lingkungan sama pentingnya dalam kehidupan manusia. Kenyataan seperti ini memberikan harapan besar pada pendidikan sebagai proses yang menjadi fasilitator terjadinya perkembangan potensi individu secara optimal dengan memberdayakan potensi lingkungan sebagai fasilitator terjadinya perkembangan tersebut. Pendidikan pada hakikatnya sebagai upaya pengembangan potensi individu secara optimal dengan memberdayakan potensi lingkungan sebagai fasilitator terjadinya perkembangan. Upaya itu disadari, memiliki tujuan yang jelas dan terarah, manusiawi, normatif, dan terjadi

sepanjang hayat, baik di lingkungan keluarga, sekolah/madrasah, maupun di masyarakat.

Dalam menjalankan misi tugasnya sebagai fasilitator terjadinya perkembangan optimal potensi individu, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis. Dalam konteks 'pendidikan yang lebih luas ia bertanggung jawab dan berperan sebagai konservator, transmitor, transformator, dan organisator. Dalam konteks yang terbatas (konteks pengajaran), ia bertanggung jawab dan berperan sebagai perencana, pelaksana dan penilai pendidikan. Peran guru sebagai pendidik yang tidak kalah pentingnya adalah sebagai motivator, suri teladan, dan pengarah para peserta didik dan anggota masyarakat dalam menjalankan proses pendidikan.

Andaikan teori diartikan sebagai pendapat sistematis untuk menerangkan dan menjelaskan suatu fenomena serta memberi makna pada fenomena tersebut, teori kependidikan dapat diartikan sebagai pendapat sistematis untuk menerangkan dan menjelaskan fenomena kependidikan itu (Pamantung, 1988 : 2). Artinya, fenomena kependidikan dapat dijelaskan dan dimaknai oleh teori kependidikan. Karena objek utama pendidikan adalah manusia, terutama fenomena perilakunya, maka untuk menjelaskan fenomena ini diperlukan teori-teori ilmu yang mempelajari perilaku manusia atau psikologi.

Berikut ini dikemukakan bahasan tentang hakikat pendidikan berdasarkan tiga aliran psikologi yang akan menjelaskan fenomena perilaku manusia dan maknanya serta implikasinya bagi praktik pendidikan. Ketiga aliran psikologi tersebut lazimnya disebut psikologi pendidikan.

B. Psikologi Kognitif

1. Konsep Dasar

Beberapa tokoh aliran psikologi kognitif yang teorinya banyak diterapkan dalam praktik pendidikan antara lain Lewis, Dewey, Kohler, Piaget, Bruner, dan Elkind (William C.

Grain, 1980). Mereka berpandangan bahwa proses belajar pada manusia melibatkan proses pengenalan yang bersifat kognitif. Menurut mereka, cara belajar orang dewasa berbeda dengan cara belajar anak. Proses belajar orang dewasa melibatkan kemampuan kognitif yang lebih tinggi dibandingkan dengan proses belajar anak. Proses kognitif turut ambil bagian selama proses belajar berlangsung. Oleh karena itu, faktor tahap perkembangan kognitif individu menjadi pertimbangan utama berlangsungnya proses belajar (pendidikan), karena aliran ini meyakini adanya tahap-tahap perkembangan kognitif individu yang sesuai dengan usianya. Menurut teori ini pendidikan merupakan proses pengembangan tahap demi tahap perkembangan kognitif individu.

Salah satu tokoh aliran kognitivisme yang paling berpengaruh pada praktik pendidikan adalah Jean Piaget. Ilmuwan Perancis ini melakukan penelitian tentang perkembangan kognitif individu sejak tahun 1920 sampai 1964 (William C Crain, 1980 73 - 75). Berdasarkan hasil penelitiannya, Piaget membagi proses perkembangan fungsi-fungsi dan perilaku kognitif ke dalam empat tahapan utama yang secara kualitatif setiap tahapan memunculkan karakteristik yang berbeda-beda.

Tahapan perkembangan kognitif itu sebagai berikut:

a. Periode Sensori Motor (0,0 - 2;0)

Periode ini ditandai oleh penggunaan sensorimotorik (dalam pengamatan dan penginderaan) yang intensif terhadap dunia disekitarnya. Prestasi yang dicapai dalam priode ini ialah perkembangan bahasa, hubungan tentang objek, kontrol skema, kerangka berpikir, pembentukan pengertian, dan pengenalan hubungan sebab akibat, Perilaku kognitif yang tampak antara lain:

- 1) menyadari dirinya berbeda dari benda-benda lain di sekitarnya;

- 2) sensitif terhadap rangsangan suara dan cahaya;
 - 3) mencoba bertahan pada pengalaman-pengalaman yang menarik;
 - 4) mendefinisikan objek/benda dengan memanipulasinya; dan
 - 5) mulai memahami ketepatan makna suatu objek meskipun lokasi dan posisinya berubah.
- b. Periode Praoperasional (2; 0- 7; 0)

Periode ini terbagi atas dua tahapan, yaitu: prakonseptual (2; 0 - 4, 0) dan intuitif (4; 0 - 7; 0). Periode konseptual ditandai dengan cara berpikir yang transduksi (menarik kesimpulan) tentang sesuatu yang khusus atas dasar hal khusus (contoh, sapi disebut juga kerbau). Periode intuitif ditandai oleh dominasi pengamatan yang bersifat egosentris (belum memahami cara orang lain memandang objek yang sama), seperti searah (selancar) Perilaku kognitif yang tampak antara lain:

- 1) *self-centered* dalam memandang dunianya;
 - 2) dapat mengklasifikasikan objek-objek atas dasar satu ciri yang sama, mungkin pula memiliki perbedaan dalam hal yang lainnya;
 - 3) dapat melakukan koleksi benda-benda berdasarkan suatu ciri atau kriteria tertentu; dan
 - 4) dapat menyusun benda-benda, tetapi belum dapat menarik inferensi dan benda yang tidak bersentuhan meskipun terdapat dalam susunan yang sama.
- c. Periode Operasional Konkret (7; 0 -11 atau 12; 0)

Tiga kemampuan dan kecakapan baru yang menandai periode ini adalah mengklasifikasikan angka-angka atau bilangan. Dalam periode ini anak mulai pula mengonservasi pengetahuan tertentu. Perilaku kognitif yang tampak pada periode ini ialah kemampuan dalam proses berpikir untuk mengoperasikan kaidah-kaidah logika meskipun masih terikat dengan objek-objek yang bersifat konkret.

d. Periode Operasional Formal (11; 0 atau 12; 0- 14; atau 15; 0)

Periode ini ditandai dengan kemampuan untuk mengoperasikan kaidah-kaidah logika formal yang tidak terikat lagi oleh objek-objek yang bersifat konkret. Perilaku kognitif yang tampak antara lain;

- 1) kemampuan berpikir hipotesis-deduktif,
- 2) kemampuan mengembangkan suatu kemungkinan
- 3) kemampuan mengembangkan suatu proporsi atas dasar proporsi-proporsi yang diketahui;
- 4) kemampuan menarik generalisasi dan inferensi dan berbagai kategori objek yang beragam.

2. Implikasi dalam Pendidikan

Dari aliran psikologi kognitif, teori Piaget tampak lebih banyak digunakan dalam praktik pendidikan atau proses pembelajaran, meski teori ini bukanlah teori mengajar. Menurut Piaget (William C. Crain, 1980 : 98), adalah benar bahwa belajar tidak harus berpusat pada guru, tetapi anak harus lebih aktif. Oleh karenanya, peserta didik harus dibimbing agar aktif menemukan sesuatu yang dipelajarinya. Konsekuensinya, materi yang dipelajari harus menarik minat belajar peserta didik dan menantang sehingga mereka asyik dan terlibat dalam proses pembelajaran.

Kesadaran anak akan keterlibatannya dalam proses pembelajaran perlu diarahkan guru. Oleh karena itu, guru terlibat bersama-sama peserta didik dalam proses belajar itu. Misalnya, pada saat mengadakan diskusi, guru harus aktif memperhatikan, meluruskan, dan bahkan menyanggah bila dipandang perlu.

Teori Piaget juga mengisyaratkan bahwa kemampuan berpikir anak dengan orang dewasa itu berbeda. Implikasinya berarti bahwa sekuensi (urutan) bahan pembelajaran dan metode pembelajaran harus menjadi perhatian utama. Anak akan sulit memahami bahan pelajaran jika sekuensi bahan pelajaran itu meloncat-loacat. Bagi anak

SD, pengoperasian suatu penjumlahan harus menggunakan benda-benda nyata, terutama di kelas-kelas awal, karena tahap perkembangan berpikir mereka baru mencapai tahap operasi konkret. Contoh: untuk menjelaskan operasi penjumlahan $2 + 3$ akan sangat bijak bila guru memperagakannya dengan memperlihatkan dua benda (apel, lidi dan sebagainya) dan tiga benda (apel, jeruk, mangga dan sebagainya). Jadi caranya: "Dua buah apel ini ditambah dengan tiga buah apel yang itu jadi berapakah jumlah seluruhnya anak-anak?"

Implikasi dari teori Piaget lainnya bahwa dalam proses pembelajaran, guru harus memperhatikan tahapan perkembangan kognitif peserta didik. Materi dirancang sesuai dengan tahapan perkembangan kognitif itu dan harus merangsang kemampuan berpikir mereka. Tahap kemampuan berpikir sensori motorik mengimplikasikan bahwa proses belajar harus mencapai kerangka dasar kemampuan berbahasa, hubungan tentang objek, kontrol skema, kerangka berpikir, pembentukan pengertian, dan pengenalan hubungan sebab-akibat. Ini berarti bahwa orang tua atau lingkungan harus memberikan rangsangan yang banyak terhadap bayi. Rangsangan tersebut dapat dilakukan dengan cara selalu mengajak bicara pada bayi, membawa jalan-jalan bayi untuk mengenalkan objek yang ada di sekelilingnya, memberi keleluasaan gerak, dan memangku bayi dengan posisi kepala selalu menghadap ke depan.

Tahap kemampuan berpikir praoperasional ditandai dengan berpikir anak yang bersifat egosentris-simbolis. Implikasi dalam proses belajarnya ialah belajar harus berpusat pada anak karena anak melihat sesuatu berdasarkan dirinya sendiri. Untuk terjadinya proses belajar harus tidak ada proses paksaan agar sifat egosentrisnya tidak terbunuh. Oleh karena itu, metode pembelajaran yang paling tepat ialah metode bermain. Metode ini selain tidak mengubur sifat egosentris anak juga merupakan dunia anak. Buktinya, anak

senang bermain dan ia terbiasa dengan bermain. Penggunaan benda-benda konkret sebagai simbol juga terus dilakukan dalam merangsang pemikiran anak ketika proses belajar berlangsung. Tahapan perkembangan berpikir praoperasional ini terutama terjadi pada anak usia TK.

Tahap kemampuan berpikir operasional konkret ditandai oleh kemampuan anak untuk mengoperasikan kaidah-kaidah logika meskipun masih terikat oleh objek-objek yang bersifat konkret. Tahap ini umumnya dialami anak SD. ini berarti, proses belajar di SD kelas-kelas bawah harus disertai dengan benda-benda konkret. Kemampuan mengoperasikan kaidah penjumlahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian mulai tampak. Akan tetapi, pada kelas-kelas awal (I dan II) masih terbatas pada operasi penjumlahan dan pengurangan sederhana.

Tahap kemampuan berpikir formal mengimplikasikan bahwa anak melalui proses belajar mengajar harus mampu menemukan sendiri, memecahkan masalah sendiri, bahkan berpikir menurut konsep sendiri. Pada tahap ini anak sudah mampu berpikir logis dan abstrak mengenai situasi-situasi aktual maupun hipotesis. Ini berarti bahwa guru harus menciptakan suatu situasi yang memungkinkan anak berinteraksi dengan yang lainnya dan juga guru. Anak dikondisikan untuk belajar mengeksplorasi, mencari dan menemukan (*inquiry-discovery*). Metode *inquiry-discovery* dengan logika yang tinggi sudah bisa digunakan dalam proses belajar mengajar.

C. Psikologi Humanisme

1. Konsep Dasar

Aliran ini didasari oleh teori kebutuhan dan perkembangan motivasi. Tokoh psikologi aliran ini antara lain Maslow dan Rogers (Anthony J. Sutich dan Miles A Vich, 1969). Aliran psikologi humanisme ini memandang bahwa (perilaku manusia itu ditentukan oleh dirinya sendiri, oleh

faktor internal dirinya dan bukan oleh kondisi lingkungan atau pengetahuan. Dalam istilah William C. Cram (1980 4) paham ini disebut dengan istilah profesionalisme, yaitu suatu paham yang meyakini bahwa perkembangan manusia sudah ditentukan oleh suatu zat yang ada dalam plasma sel sejak masa konsepsi.

Menurut aliran humanisme, aktualisasi diri, merupakan puncak perkembangan individu. Ia mampu mengembangkan potensinya dan merasa dirinya utuh, bermakna dan berfungsi. Kebermaknaan perwujudan dirinya itu bahkan bukan saja dirasakan oleh dirinya sendiri, tetapi juga oleh lingkungan

Aliran humanisme ini yakin bahwa motivasi belajar harus datang dari dalam diri individu. Bahkan aliran ini menafikan faktor intelektual dan emosional. Menurutnya, kedua faktor tersebut tidak terlibat di dalam proses belajar.

Menurut aliran ini proses belajar yang bermakna adalah belajar yang melibatkan pengalaman langsung, berpikir dan merasakan, atas kehendaknya sendiri dan melibatkan seluruh pribadi peserta didik. Hasil belajar harus dirasakan oleh individu. Ia menyadari terjadinya hasil belajar dan bahkan mampu menilainya. Belajar yang bermakna tidak lain hanyalah belajar yang dapat memenuhi kebutuhan nyata individu.

Rogers (Anthony J. Sutich dan Miles A Vich, 1969) mengemukakan prinsip-prinsip belajar sebagai berikut ini.

- a. Manusia mempunyai dorongan alamiah untuk belajar; dorongan ingin tahu, melakukan eksplorasi dan mengasimilasikan pengalaman baru.
- b. Belajar akan bermakna apabila materi yang dipelajari relevan dengan kebutuhan anak.
- c. Belajar harus diperkuat dengan jalan mengurangi ancaman eksternal, seperti hukuman, penilaian, sikap merendahkan murid, mencemoohkan dan sebagainya.

- d. Belajar atas inisiatif sendiri akan melibatkan keseluruhan pribadi, baik faktor internal maupun personal.
- e. Sikap mandiri, kreativitas, dan percaya diri diperkuat dengan penilaian atas diri sendiri.

2. Implikasi dalam Pendidikan

Pandangan kalangan humanisme tentang proses belajar mengimplikasikan perlunya penataan peran dan prioritas pendidikan. Menurut pandangan ini guru lebih berperan sebagai fasilitator daripada sebagai pengajar belaka. Guru sebaiknya bukan lagi sebagai pusat proses pembelajaran, tetapi yang terpenting adalah memfasilitasi tumbuhnya motivasi belajar secara intrinsik pada diri peserta didik. Kebutuhan peserta didik harus menjadi bahan pertimbangan dalam pemilihan materi pembelajaran yang akan disampaikan.

Proses pembelajaran lebih diarahkan kepada perkembangan kognitif, afektif, ataupun psikomotorik peserta didik daripada penekanan pada aspek isi dan informasi yang dipelajari. Peserta didik harus diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk melakukan eksplorasi dan mengembangkan kesadaran identitas dirinya. Tujuan belajar dirumuskan bersama peserta didik dan guru. Menurut Roopnanire dan Johnson (1993), pendekatan yang sangat bermakna ialah pendekatan nonakademik, yaitu pendekatan yang lebih mengutamakan perkembangan pribadi peserta didik secara utuh dan pada penguasaan informasi atau pengetahuan.

Guru berperan sebagai fasilitator, bukan berarti ia harus pasif, akan tapi justru harus berperan aktif dalam suatu proses pembelajaran. Rogers (Anthony J. Sutich dan Miles A Vich, 1969) menegaskan bahwa dalam proses pembelajaran, guru berperan aktif dalam hal:

- a. membantu menciptakan iklim kelas yang kondusif dan sikap positif terhadap pembelajaran;

- b. membantu peserta didik mengklasifikasikan tujuan belajar dengan cara memberikan kesempatan kepada peserta didik secara bebas menyatakan apa yang ingin mereka pelajari;
- c. membantu peserta didik mengembangkan dorongan dengan tujuannya sebagai kekuatan pembelajaran; dan
- d. menyediakan sumber-sumber belajar.

Belajar bermakna bakal terjadi jika relevan dengan kebutuhan peserta didik, disertai motivasi intrinsik, dan kurikulum yang tidak kaku. Kejadian belajar bermakna didorong oleh hasrat dan intensitas keingintahuan peserta didik tentang bidang studi tertentu. Hal tersebut sangat memungkinkan peserta didik mempelajari segalanya tentang bidang studi tersebut. Guru harus arif dan paham betul atas keunikan peserta didik.

Untuk terciptanya iklim kelas yang memungkinkan terjadinya belajar bermakna, Rogers (Anthony J. Sutich dan Miles A Vich, 1969) menyarankan:

- a. terimalah peserta didik apa adanya;
- b. kenali dan bina minat peserta didik melalui penemuannya terhadap diri sendiri;
- c. usahakan sumber belajar yang mungkin dapat diperoleh peserta didik untuk dapat memilih dan menggunakannya
- d. gunakan pendekatan *inquiry-discovery*; dan
- e. tekankan pentingnya penilaian diri sendiri dan biarkan peserta didik mengambil tanggung jawab untuk memenuhi tujuan belajarnya.

D. Psikologi Behavioristis

1. Konsep Dasar

Tokoh aliran ini antara lain Thorndike, B.F. Skinner dan J.B. Watson (William C. Cram, 1980). Paham aliran ini memandang perilaku manusia sebagai hasil pembentukan melalui kondisi lingkungan. Perilaku individu dapat

dibentuk sesuai dengan kehendak lingkungan. Tampaknya, lingkungan adalah segalanya bagi para penganut paham aliran ini. Pendidikan pun dianggap sebagai pembentukan perilaku manusia. Bahkan J.B. Watson, sesaat setelah menyelesaikan penelitian terhadap bayi Albert, pernah sesumbar dengan melontarkan ucapan yang sangat bombastis “beri aku bayi, selanjutnya terserah dapat dibentuk mau jadi apa saja “. Watson berkeyakinan bahwa manusia itu dibentuk bukan dilahirkan.

Perilaku menurut pendekatan ini ialah hal-hal yang berubah dan dapat diamati. Perilaku terbentuk dengan adanya ikatan asosiatif antara stimulus dan respons (S - R). Manusia berperilaku pada dasarnya mencari kesenangan yang sekaligus menghindari hal-hal yang menyakitkan, dan perilaku pada dasarnya ditentukan oleh lingkungan sesuai dengan pola stimulus respons yang terjadi.

Menurut aliran ini belajar akan menampakkan hasil yang dapat diamati dan diukur. Belajar itu sendiri dimodifikasi oleh lingkungan.

Proses belajar terjadi dengan adanya tiga komponen pokok, yaitu Stimulus, respon dan akibat. Stimulus adalah sesuatu yang datang dari lingkungan yang dapat membangkitkan respons individu. Respons menimbulkan perilaku jawaban atas stimulus. Sedangkan akibat adalah sesuatu yang terjadi setelah individu merespons, baik yang bersifat positif maupun negatif.

Reinforcement (penguatan) menjadi prinsip utama dalam memperkuat lekatnya hasil belajar pada diri individu. Akibat yang positif dan memberikan kepuasan pada diri individu akan diperkuat oleh individu, pihak memberikan kepuasan akan dihindari, ini terjadi karena pada dasarnya manusia selalu mencari kesenangan. Akan tetapi ketika memberikan penguatan harus diwaspadai apa yang disebut dengan tricky matter, yaitu proses pemberian penguatan yang keliru, tidak

sesuai dengan tujuan utama penguatan itu sendiri. Kejadian yang sering dijumpai seperti contoh; seorang anak menyapu lantai rumah dengan bersih. Lalu ibunya memberi hadiah berupa uang dengan tujuan agar perilaku “baik” menyapu tersebut dikuatkan sehingga menjadi kebiasaan anak untuk menyapu lantai dengan bersih. Masalahnya, apakah kita yakin ketika anak itu menyapu kembali lantai rumah di lain waktu karena kesadaran bahwa kebersihan itu penting dan salah satu caranya dengan menyapu lantai rumah sampai bersih? Mungkinkah anak itu melakukan hal serupa karena hanya ingin mendapatkan uang saja?

2. Implikasi dalam Pendidikan

Proses pembelajaran yang berpegang teguh pada prinsip dan pemahaman aliran behaviorisme menekankan pentingnya keterampilan dan pengetahuan akademik maupun perilaku sosial sebagai hasil belajar. Pendekatan yang digunakan dalam proses belajar adalah pendekatan akademik. Pendekatan ini lebih menekankan pada penguasaan secara tuntas (*mastery*) terhadap apa-apa yang dipelajari. Tujuan pendidikan ditentukan oleh guru sebagai lingkungan, sehingga bersifat eksternal Peserta didik dianggap tidak perlu melakukan pengendalian belajar sendiri. Guru berperan sebagai pengambil inisiatif dan pengendali proses pembelajaran.

Hasil belajar akan lebih bermakna jika prosesnya menyenangkan peserta didik dan terjadi penguatan (*reinforcement*). Misalnya, jika peserta didik menjawab benar maka diberi penguatan oleh guru dengan mengucapkan “Jawabanmu bagus”, atau “tepat” dan sebagainya. Menurut William C. Crain (1980: 9) guru, orang tua, dan pendidik harus memberikan penguatan terutama yang bersifat psikologis dan menghindari penguatan yang lebih bersifat kebendaan. Sedangkan penghargaan (*rewards*) seharusnya diberikan hanya kepada perilaku yang masuk akal (*reasonable*) dan tidak

bersifat memanjakan. Hindari hukuman (*punishments*) yang bersifat fasik.

Proses pembelajaran merupakan proses tahap demi tahap yang terperinci, tergambar dan sekuensi logis dari informasi yang akan disajikan. Kejelasan prakondasi belajar, proses belajar, dan akhir pembelajaran sangat diperlukan.

Kurikulum yang berorientasi pada aliran behaviorisme harus sudah menggambarkan perincian tentang apa-apa yang hendak disajikan kepada peserta didik. Kurikulum harus dikristalisasikan dalam satuan acara pembelajaran (SAP) yang dirancang sedemikian rupa sebelum proses pembelajaran dimulai.

E. Guru Sebagai Pendidik dan Pengajar

Abin Syamsudin (1997:18) membedakan peranan, tugas, dan tanggung jawab guru sebagai pendidik (*educator*) dengan pengajar (*teacher*). Dalam arti yang lebih luas, guru dikatakannya sebagai pendidik. Konsep pendidik mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, nonformal, maupun informal, dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tahapan tugas perkembangannya secara optimal sehingga ia mencapai suatu tahap kedewasaan tertentu. Dalam konteks ini, seorang guru bertugas dan berperan sebagai:

1. konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan dan inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan;
2. transmisor (penerus) sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik;
3. transformator (penerjemah) sistem-sistem nilai melalui penjelmaan / dalam pribadi dan perilakunya melalui proses interaksinya dengan/ peserta didik;
4. organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara

moral (kepada peserta didik serta Tuhan yang menciptakannya).

Dalam arti yang terbatas, pendidikan dapat merupakan salah satu proses interaksi belajar mengajar dalam bentuk formal yang dikenal sebagai pengajaran (*instructional*). Gagne and Berliner (Abin Syamsuddin, 1997) antara lain menjelaskan bahwa dalam konteks ini guru berperan, bertugas, dan bertanggung jawab sebagai:

1. perencana (*planner*) yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses pembelajaran (*preteaching problems*);
2. pelaksana (*organizer*), yang harus menciptakan situasi, memimpin, merangsang menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan pembelajaran sesuai dengan rencana. Ia bertindak sebagai narasumber konsultan, pemimpin (*leader*) yang bijaksana dalam arti demokratis dan humanistik (manusiawi) selama proses pembelajaran berlangsung;
3. penilai (*evaluator*) yang harus mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*judgment*) atas tingkat keberhasilan pembelajaran tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai aspek keefektifan prosesnya maupun kualifikasi produk (*output*)-nya.

Di pihak lain sebagai pendidik, seorang guru berperan dan berfungsi sebagai suri teladan, motivator, dan pengarah bagi peserta didik. Dalam bahasa Ki Hajar Dewantara, bapak pendidikan nasional kita, ketiga peran dan fungsi tersebut sejalan dengan asas pengendalian pendidikan yang secara lengkap berbunyi: *Ing madyo mangun karso, ing ngarso sung tulodo, tut wuri handayani*.

Teori belajar menjelaskan terutama bagi anak-anak proses belajar itu terjadi melalui proses imitatif (peniruan). Anak akan meniru lingkungan yang paling bermakna baginya (*significant's other*). Guru secara umum menjadi *sign significant's other* bagi

peserta didiknya dan masyarakat. Dalam bahasa Ki Hajar Dewantara guru harus menjalankan peran dan fungsinya sebagai "*Ing ngarso sung tulodo*" (jika berada di depan jadi teladan). Sejak lebih dari 1400 tahun silam, bahkan Alquran telah menggariskan metode "*Uswatun Hasanah*" (suri teladan terbaik). Misalnya, ketika seorang guru ingin mengajarkan tentang budi pekerti luhur, guru sendiri harus berbudi pekerti luhur dulu. Karena pentingnya seorang guru menjadi suri teladan, maka Abin Syamsudin (1997: 18) menegaskan bahwa seorang pendidik selain menjadi seorang konservator, dan transmittor, juga harus menjadi seorang *transformator* (penerjemah) sistem nilai melalui penjelmaan sistem nilai tersebut dalam pribadi dan perilakunya.

Sebagai motivator seorang guru senantiasa memberikan dorongan dan semangat pada siswa "*Tut wuri handayani*" (jika di belakang memberi dorongan). Yang terpenting bagi seorang guru adalah mengupayakan proses belajar yang menarik yang merangsang motivasi belajar peserta didik, terutama munculnya motivasi intrinsiknya. Sebagai perencana dan organisator pelaksana PBM, guru harus berupaya menciptakan proses belajar yang menggugah motivasi belajar tersebut. Misalnya, guru mengemukakan tujuan-tujuan pembelajaran yang hendak dicapai sebelum PBM itu dimulai, guru mengajar secara bervariasi, guru mengajar dengan menggunakan media yang menarik atau transparansi dan sebagainya.

Guru juga dapat berperan sebagai pengarah. Guru bukan menuntut peserta didik tetapi mengarahkan minat, harapan dan bakat mereka agar berkembang secara optimal. *Ing madyo mangun karso* (jika di tengah-tengah membangkitkan hasrat belajar peserta didik) maksudnya, seorang guru dituntut untuk menumbuhkan hasrat ingin tahu peserta didik, ingin membuktikan, ingin menemukan, dan ingin mempelajari apa yang sedang dipelajarinya. Di sinilah peran dan fungsi guru sebagai pelaksana (*organizer*) diaktualisasikan.

F. Operasionalisasi Peran Guru Sebagai Pendidik

1. Pendidikan sebagai Upaya Mematangkan Siswa

Pada dasarnya tujuan pendidikan di berbagai jenjang dan arena (*setting*) pendidikan adalah tercapainya kematangan fungsi dan struktur, baik fisik maupun psikis peserta didik sehingga menjadi dewasa. Dalam konteks ini, dewasa berarti memiliki tahap kematangan paling tinggi.

Kematangan itu terjadi secara progresif, yaitu bentuk tingkah laku lebih baik dan normatif, terorganisasi, kompleks, stabil dan efisien, sesuai dengan tugas perkembangan individu (peserta didik). Misalnya, salah satu tugas perkembangan peserta didik di SMU adalah mencapai kematangan intelektual. Maka dalam aspek kognitif, pendidikan berupaya mematangkan intelektual mereka sehingga mampu berpikir operasional formal.

Para ahli membahas kedewasaan ini secara berbeda. Freud misalnya, mengemukakan bahwa yang dimaksud dewasa adalah mencapai kepribadian yang matang. Kepribadian matang menurutnya ditandai oleh:

- a. bebas dari perasaan cemas yang tidak disadari;
- b. mampu mencintai dan bekerja secara konstruktif; dan
- c. mampu menjalankan hubungan yang sehat.

Menurut Piaget (1961) dewasa artinya memperoleh struktur-struktur psikologis yang diperlukan agar individu dapat berpikir logis dan abstrak serta mengenal hal-hal atau situasi-situasi aktual maupun hipotesis.

2. Pendidikan sebagai Upaya untuk Manusiawi

Pada hakikatnya, pendidikan merupakan upaya memanusiaikan manusia secara manusiawi. Pernyataan ini memunculkan suatu pandangan bahwa manusia perlu dididik. Pandangan ini mempredugakan akan adanya suatu pandangan tentang manusia sebagai makhluk yang dapat dididik (M.I. Sulaeman, 1988:43). Inilah sesungguhnya yang membedakan antara manusia dengan makhluk Tuhan

lainnya. Permasalahan yang harus kita telusuri adalah apakah manusia itu memang perlu dididik?

Anak baru lahir disertai dengan beragam potensi kemanusiaan, seperti potensi intelektual, kesadaran akan moral, rasa, karsa, keterampilan fisik, dan potensi perkembangan fisik. Namun, potensi tersebut belum menjelma dalam diri manusia yang namanya bayi. Terbukti, ketika bayi dilahirkan ia tidak berdaya (*helplessness*) menghadapi lingkungan: Jika lingkungan menghendaki ia mati, maka ia akan mati. Jika lingkungan kondusif baginya untuk menjadi manusia, maka ia akan menjadi manusia. Bahkan jika lingkungan menghendaki ia jadi binatang sekalipun, ia akan bersifat kebinatang-binatangan. Berbeda dengan hewan; jika hewan diupayakan sekuat tenaga untuk menjadi manusia, ia tidak mungkin jadi manusia karena tidak memiliki potensi kemanusiaan. Jadi, potensi kemanusiaan (fitrah) inilah yang dikembangkan melalui pendidikan.

Peristiwa “dua manusia serigala” di India merupakan pembuktian klise pandangan-pandangan. di atas (Mowgly dan Singh Zing). Karena dihidupkan di lingkungan serigala, kedua manusia itu berperilaku seperti serigala. Makannya, minum, jalan, bicara, dan alam pikirannya pun seperti serigala. Padahal, kedua orang tersebut manusia biasa. Meski setelah usaha keras dan sangat sukar para ahli, kedua anak tersebut tetap tak dapat dididik kembali sebagaimana biasa.

Kesimpulan yang dapat dirumuskan dari peristiwa ini bahwa kelahiran seseorang sebagai manusia belum menjamin bahwa ia akan dapat hidup sebagai manusia. Meskipun difitrahkan sebagai manusia belum tentu menjadi manusia yang diharapkan.

Seorang bayi perlu dididik dan dibesarkan oleh manusia dan dalam lingkungan manusia secara manusiawi agar memungkinkannya menjadi manusia. Proses pendidikan yang manusiawi tidak lain dan proses pendidikan yang

dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan dan tujuannya mengembangkan potensi kemanusiaan. Misalnya, menghargai perbedaan individual dan membuat perbedaan itu sebagai dasar bertindak secara arif dan bijaksana, membantu mengembangkan diri anak sesuai dengan potensinya (kemampuan, bakat, dan minat) dan sebagainya.

Seorang pendidik tidak dapat pula menyerahkan sepenuhnya kepada anak dalam proses perkembangannya. Jika pendidikan demikian adanya, maka anak hanya akan mengikuti dorongan dan instingnya saja. bedanya dengan binatang? Padahal, hidup sebagai manusia mencakup keharusan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

3. Pendidikan dalam Lembaga Informal, Formal, dan Nonformal

a. Pendidikan dalam Lembaga Informal (Keluarga)

Lembaga pendidikan informal, formal, dan nonformal lazim pula disebut tripusat (tiga pusat) pendidikan. Pendidikan informal terjadi dalam keluarga, pendidikan formal di dunia persekolahan/madrasah, dan pendidikan nonformal terjadi di tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya. Hasil pendidikan informal akan menjadi dasar bagi pendidikan formal; pendidikan formal mengembangkan dasar-dasar kemampuan yang didapatkan dalam pendidikan informal, dan bahkan nonformal. Pendidikan nonformal akan menjadi masukan bagi pendidikan formal dan informal, dan model- model keterkaitan lainnya.

Keluarga merupakan pengembang pertama dan utama tanggung jawab pendidikan anak. Bagaimana tidak, bukankah anak dilahirkan dalam keluarga? Ketika anak lahir, ia tidak memiliki keberdayaan (*helplessness*) untuk melangsungkan kehidupannya, tergantung atas bantuan orang tua. Pada saat itu ia memerlukan bantuan dan perlindungan dan orang tua sebagai manusia dewasa yang

bertanggung jawab. Kasih sayang dan ketulusan yang terjadi bukan saja selama anak masih tidak berdaya tetapi juga sepanjang rentangan hidup masa kanak-kanaknya.

Keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama serta di lingkungan inilah anak pertama-tama menerima pendidikan, dan pendidikan yang diterimanya itu merupakan dasar bagi pembentukan kepribadian selanjutnya. Pendidikan awal itu akan membekas dalam diri anak dan mewarnai kehidupannya. Bahkan Freud sampai pada suatu kesimpulan bahwa kesulitan-kesulitan yang dialami seorang di masa dewasanya dapat dilacak penyebabnya pada apa yang dialami anak masa kecil dan keluarganya. Begitu pentingnya pendidikan dalam keluarga, sampai-sampai Adler menegaskan bahwa pendidikan informal dari keluarga akan menjadi leitlinie, yaitu suatu garis yang akan membimbing kehidupan anak. Disadari atau tidak, hal ini terjadi pada anak. Roopnanire dan Johnson (1993: 73) menyatakan *quality day-care experiences have positive outcome on young children development.*

Uraian di atas mengimplikasikan pentingnya peran keluarga dalam mendidik anak. Permasalahannya, peran bagaimanakah yang harus dilakukan keluarga. Secara sederhana ada dua hal yang harus dilakukan keluarga, penciptaan iklim keluarga yang sehat dan pemberian contoh teladan bagi anak. Menurut berbagai penelitian para ahli iklim keluarga yang cenderung mempengaruhi perkembangan anak secara terdidik adalah iklim keluarga yang memiliki suasana demokratis. Suasana ini ditandai oleh adanya keterbukaan orang tua, komunikasi yang intens antar anggota keluarga disertai dengan kewibawaan tanpa syarat. Kewibawaan orang tua harus terjadi secara alamiah sehingga memunculkan tanggung jawab pada anak.

Dalam suasana yang demokratis ini, orang tua harus menjadi teladan bagi anaknya. Ia selalu berkata jijur, berperilaku santun dan menyuruh mengatakan sesuatu pada anak kalau sudah melakukannya. Misalnya, menyuruh anak untuk belajar sambil ia sendiri belajar. Kalau ada pertanyaan, “Bukankah anak belum tahu tata nilai pada waktu kecil?” Justru karena ketidaktahuannya itu ia akan meniru apa yang ditampilkan oleh lingkungannya terutama orang tua, karena anak umumnya belajar melalui proses imitatif.

Karakteristik pendidikan di lembaga informal ini tidak pernah diselenggarakan secara khusus (dilembagakan), pendidikan tidak diprogram secara tertentu, tidak ada waktu belajar tertentu (tidak terjadwal), metode pengajarannya tidak formal, dan umumnya tidak diselenggarakan oleh pemerintah, kecuali oleh lembaga-lembaga sosial sebagai pengganti orang tua bagi anak-anak kurang beruntung (yatim, piatu, dan sebagainya).

b. Pendidikan dalam Lembaga Formal (Sekolah/Madrasah)

Sekolah merupakan lembaga pendidikan kedua bagi anak, yang disebut juga sebagai lembaga pendidikan formal. Sekolah/madrasah adalah satuan (unit) sosial atau lembaga sosial yang kekhususan tugasnya melaksanakan proses pendidikan. Sekolah/madrasah merupakan lembaga pendidikan untuk kepentingan umum, yang secara formal tingkatannya terdiri dari Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah (Tingkat Pertama dan Tingkat Atas) Umum ataupun Kejuruan, dan Pendidikan Tinggi. Sekolah/madrasah memiliki empat komponen pokok, yaitu: (1) peserta didik, (2) guru, (3) kurikulum, dan (4) gedung serta sarana dan prasarana lainnya.

Proses pendidikan di sekolah/madrasah terutama terjadi pada saat proses pembelajaran berlangsung, yang

keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Abin Syamsuddin (1997:115) ada tiga faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran, yaitu (1) *raw inputs* (peserta didik dengan segala karakteristiknya: minat, bakat, kemampuan, kebiasaan, dan sebagainya); (2) *instrumental inputs* (masukan sarana: kurikulum, media, guru, metode dan sebagainya); dan (3) *environmental inputs* (masukan lingkungan: lingkungan sosial, budaya, dan sebagainya).

Pada umumnya lembaga pendidikan formal diselenggarakan oleh pemerintah. Ciri paling menonjol dalam pendidikan formal adalah selalu dibagi atas jenjang yang menunjukkan hubungan hierarkis, program pendidikan relatif lama, usia peserta didik relatif homogen terutama dan sekolah/madrasah menengah ke bawah, ada kurikulum yang dibakukan dari pemerintah, dan adanya ijazah pada akhir jenjang pendidikan tertentu.

c. Pendidikan dalam Lembaga Nonforinal (di Masyarakat)

Pendidikan diartikan sebagai upaya disengaja untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia di dalam dan di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup (M.I. Sulaeman, 1985; 246). Definisi ini paling tidak menunjukkan dua hal yang bertalian dengan konsep pendidikan. Pertama pendidikan beresensi sebagai proses pengembangan kepribadian, yaitu segenap aspek psikofisis manusia, dan secara khusus sebagai proses pengembangan kemampuan, yaitu intelektual, moral, emosional, dan sebagainya, yang merupakan modal dasar manusia untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan di mana ia berada. Proses ini dilakukan secara disadari. Kedua, pendidikan dapat dilakukan di sekolah/madrasah dan luar sekolah/madrasah, yang berlangsung sepanjang hayat (*life long education*).

Kalau pendidikan itu dapat dilakukan dan didapatkan di luar sekolah/madrasah, artinya pendidikan itu bisa terjadi di dalam keluarga dan masyarakat. Para ahli pendidikan menyebut pendidikan di masyarakat dengan istilah pendidikan nonformal, yaitu satuan sosial yang menyelenggarakan proses pendidikan di masyarakat di luar sekolah/madrasah dan keluarga. Seperti itulah kebanyakan persepsi masyarakat mendefinisikan pendidikan non formal. Artinya, pendidikan non formal terjadi pada suatu lembaga tertentu yang secara legal keberadaannya diakui oleh masyarakat.

Permasalahannya, apakah orang belajar adat, kebiasaan, dan tata krama dan masyarakat bukan suatu proses pendidikan? Apakah proses pendidikan itu mensyaratkan adanya lembaga tertentu? Dalam pandangan para ahli yang mendalami pendidikan sepanjang hayat tentu saja atribut kelembagaan tidak menjadi syarat mutlak suatu proses pendidikan. Sayangnya, proses pendidikan seperti ini sulit diikuti secara kelompok dan sulit diukur tingkat keberhasilannya secara langsung. Untuk itulah, pendidikan nonformal membentuk suatu lembaga tertentu dengan kekhususan isi atau materi pendidikannya, dan oleh karena itu pula label pembahasan bagian ini menyuguhkan istilah “pendidikan dalam lembaga nonformal”.

Menurut Sulaeman (1985 : 286 - 273), yang termasuk lembaga pendidikan nonformal terdiri atas (1) organisasi kepemudaan, seperti karang taruna, ikatan remaja mesjid, persatuan sepak bola, dan sebagainya; (2) kursus-kursus, seperti, lembaga pendidikan komputer, kursus mortir, kursus menjahit, kursus bahasa Inggris, kursus membuat sanggul, dan sebagainya; dan (3) paket pendidikan khusus dan pemerintah, seperti Kejar Paket A dan Paket B (yang isinya setara dengan pendidikan formal).

Lembaga pendidikan nonformal memiliki karakteristik berikut ini. Pada umumnya tidak dibagi atas jenjang, program relatif lebih singkat, usia tidak selalu sama, waktu terjadwal tetapi tidak seketat pendidikan formal, dapat diselenggarakan oleh pihak pemerintah atau swasta, dan sebagainya.

2.

Peran Guru Sebagai Organisator dan Administrator Pendidikan

A. Pengertian Organisasi Pendidikan

Suharsimi Arikunto (1998) menjelaskan, bahwa seiring dengan perkembangan zaman, pengertian organisasi mengalami perkembangan sesuai dengan situasi yang melatarinya. Teori yang paling kuno menggambarkan organisasi sebagai sesuatu yang tersentralisasi, dan berisi tugas-tugas yang sangat terspesialisasikan. Gambaran lain organisasi adalah sebuah 'rantai komando' (*chain of command*) dan menggunakan disiplin, dan aturan-aturan serta supervisi yang kaku.

Pengertian tersebut berkembang pada abad pertengahan. Batasan organisasi sangat dipengaruhi oleh revolusi industri di Eropa, pada saat kaum bangsawan menguasai perekonomian. Organisasi lebih ditekankan pada upaya menerapkan strategi yang sifatnya akumulatif sebagai sumber daya pertumbuhan kelompok. Pengertian tersebut di latarbelakangi oleh masalah penyediaan modal dan pengelolaan serta penerimaan produktivitas, selain masalah-masalah yang berkaitan dengan "*span of control*" (rentang pengendalian) dan kurangnya tenaga manajer dan pekerja yang cakap. Pada era kontemporer, organisasi dilandasi ketergantungan (*dependency*) dan keperkiraan (*proximity*), sebagai akibat kemajuan teknologi dan perkembangan penduduk. Pengertian organisasi berkembang pesat mengikuti interaksi antara sistem formal dengan komponen-komponen manusia.

Setelah berkembangnya teori organisasi pada era komplementer, bermunculanlah berbagai aliran teori yang

kemudian dikenal dengan "*behavioral sistem*" (sistem perilaku). Periode ini ditandai dengan adanya diversifikasi hasil dan diferensiasi, kompleksitas, dan perubahan perilaku yang sangat cepat. Berdasarkan kesimpulan bahwa teori organisasi selalu berubah sesuai dengan situasi yang melatarinya, maka dapat juga dikatakan bahwa teori organisasi merupakan refleksi dari situasi di mana para ahli teori tersebut hidup dan mengembangkan teorinya.

Organisasi pendidikan merupakan wadah yang berfungsi menyelenggarakan proses pendidikan. Fungsi tersebut adalah warna dari makna pendidikan yang luas dan komprehensif. Organisasi pendidikan menurut model sistem pendidikan nasional Indonesia seperti tercantum dalam UUSPN Tahun 1989 adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan *jenjangnya*, terdiri dari organisasi pendidikan prasekolah/madrasah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi;
2. Berdasarkan *jalurnya*, terdiri dari organisasi pendidikan sekolah/madrasah. Dan pendidikan luar sekolah; dan
3. Berdasarkan jenisnya, yaitu organisasi pendidikan umum, kejuruan, luar biasa, kedinasan, keagamaan, akademik, dan pendidikan professional.

Negara Indonesia merupakan Negara yang menerapkan pendekatan operasional pendidikan sentralisasi dengan dekonsentrasi pada permasalahan tertentu. Di banyak negara ada pula yang menerapkan pendekatan operasional pendidikan sentralistis, desentralistis, atau dekonsentrasi secara mutlak dan bahkan otonomi penuh. Melihat perkembangan dan hasil proses reformasi belakangan ini, pendekatan operasional pendidikan nasional tampaknya akan mengalami perubahan seiring munculnya ketetapan MPR tentang otonomi daerah. Pembentukan Kabinet Persatuan Nasional juga telah menetapkan Departemen Pendidikan Nasional sebagai wadah organisasi pendidikan nasional. Dahulu, organisasi penyelenggara sistem pendidikan ini dinamakan Dahulu,

organisasi penyelenggara sistem pendidikan ini dinamakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Dep. P dan K).

B. Pengertian Administrasi Pendidikan

Secara etimologis, kata administrasi berasal dari bahasa Yunani, *administrare*. *Ad* artinya ke/kepada, sama dengan *to* dalam bahasa Inggris. *Ministrare* artinya melayani, membantu, atau mengarahkan, sama dengan *to serve/to conduct*. Dalam bahasa Inggris, *to administer* artinya mengatur, *to look after*, dan mengarahkan. Oteng Sutiana (1986) mengemukakan, bahwa administrasi dapat dikatakan sebagai ilmu dan seni. Administrasi sebagai ilmu ialah sekumpulan pengetahuan tersusun, dihimpun dan diterima berkenaan dengan pemahaman kebenaran-kebenaran umum tentang administrasi.

Sedangkan administrasi sebagai seni merupakan hal praktis yang arus diakui sebagai proses yang memerlukan intuisi, kreativitas, pertimbangan, dan keterampilan. Dengan kata lain, administrasi sebagai seni adalah suatu proses yang membuka ruang bagi penyimpangan dari apa yang dinyatakan secara definitif, administrasi adalah suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur semua kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Administrasi pendidikan adalah segenap proses pengerahan pendelegasian segala sesuatu, baik personal, spiritual, maupun material yang bersangkutan-paut dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Sedangkan dalam buku "Kurikulum, Usaha-usaha perbaikan dalam Bidang Pendidikan dan Administrasi Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan memberikan pengertian bahwa administrasi pendidikan adalah suatu proses keseluruhan, kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengoordinasian, pengawasan, dan pembiayaan, dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personil, materil, maupun spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sedangkan Robert E. Wilson, dalam bukunya *Educational Administration*. 1966 memberikan pengertian; *“Educational administration is coordination of forces necessary for the good introduction of all children within a school organization into an orderly plan of accomplishing the unit’s objectives, and their proper accomplishment”*.

Paparan di atas menunjukkan bahwa administrasi pendidikan bukan sekedar *“clerical work”*, administrasi pendidikan merupakan kegiatan yang luas, administrasi pendidikan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan di semua pihak yang bersangkutan-paut dengan pencapaian tujuan pendidikan.

C. Pengertian Manajemen Pendidikan

Istilah manajemen dan administrasi memiliki pengertian hamper sama. Secara etimologis, manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola, mengurus, atau mengatur. Sinonim *to manage* adalah *to direct*, artinya memimpin, orangnya disebut direktur atau orang yang mengarahkan. Dalam dunia bisnis, cenderung diartikan mengelola untuk meraih keuntungan, sedangkan dalam bidang non-bisnis cenderung diartikan mengurus.

Jadi, secara definitif, manajemen adalah proses memimpin, membimbing, menyiapkan fasilitas kepada bawahan atau pengikut supaya bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diminati bersama.

Secara fungsional, pelaku manajemen dapat pula diartikan sebagai untuk menetapkan kebijakan mengenai apa yang akan dibuat, bagaimana pembiayaan, memberikan pelayanan, memilih serta menempatkan pegawai, dan lain-lain fungsi yang mempengaruhi kegiatan suatu usaha. Lebih-lebih manajemen bertanggung jawab dalam membuat suatu susunan untuk melaksanakan kebijakan yang telah dibuat.

Mengamati definisi-defenisi di atas, sekilas sama antara manajemen dan administrasi. Namun, Arifin Abdurahman (Ngalim Purwanto, 19595) menegaskan, bahwa manajemen berbeda dengan administrasi. Dalam suatu kerangka kegiatan administrasi, kegiatan manajemen sangat menentukan tercapainya tujuan. Jelasnya, manajemen adalah intinya administrasi.

Ciri yang paling membedakan antara manajemen dengan administrasi adalah fungsi manajemen yang lebih khusus, yaitu mengelola orang-orang sebagai pelaksana proses administrasi. Divigh Waldo (Ngalim Purwanto, 1995) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dengan maksud mencapai hubungan kerja sama yang rasional dalam suatu kerangka sistem administrasi.

D.Fungsi Pokok dan Bidang Garapan Administrasi Pendidikan

1. Fungsi Pokok Administrasi Pendidikan

Proses administrasi pendidikan itu meliputi fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, komunikasi, *superwise* (pengawasan), pembiayaan, dan evaluasi. Fungsi-fungsi tersebut diuraikan sebagai berikut ini.

a. *Planning* (Perencanaan).

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan administrasi. Tanpa perencanaan atau *planning*, pelaksanaan kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan adalah aktivitas memikirkan dan memilih rangkaian tindakan-tindakan yang tertuju pada tercapainya maksud-maksud dan tujuan pendidikan.

Di dalam setiap perencanaan ada dua faktor yang harus diperhatikan, yaitu faktor tujuan dan faktor sarana, baik sarana personel maupun material. Dalam proses

perencanaan terdapat beberapa langkah yang harus ditempuh, antara lain:

- 1) Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak di capai.
- 2) Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan;
- 3) Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan;
- 4) Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan;
- 5) Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan atau bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.

Dalam menyusun suatu perencanaan, sebagai berikut perlu dipenuhi:

- 1) Perencanaan harus didasarkan atas tujuan dengan sasaran yang jelas;
- 2) Bersifat sederhana, realistis, dan praktis;
- 3) Terinci, memuat segala uraian serta klasifikasi kegiatan dan rangkaian tindakan sehingga mudah dipedomani dan dijalankan.
- 4) Memiliki fleksibilitas sehingga mudah disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi dan situasi sewaktu-waktu mengalami perubahan yang dinamis;
- 5) Terdapat pertimbangan antara bermacam-macam bidang yang akan digarap dalam perencanaan itu, menurut urgensinya masing-masing atau skala prioritas;
- 6) Diusahakan adanya penghematan tenaga, biaya, dan waktu serta kemungkinan penggunaan sumber-sumber daya dan dana yang tersedia dengan sebaik-baiknya;
- 7) Diusahakan agar sedapat mungkin tidak terjadi duplikasi pelaksanaan.

Merencanakan berarti pula memikirkan tentang penghematan tenaga, biaya dan waktu, juga membatasi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dan

menghindari adanya duplikasi-duplikasi atau tugas-tugas/pekerjaan rangkap yang dapat menghambat jalannya penyelesaian.

b. *Organizing (Pengorganisasian)*

Pengorganisasian merupakan aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengorganisasian ada pembagian tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci menurut bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga terciptalah hubungan kerja sama yang harmonis dan lancar menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian sebagai fungsi administrasi pendidikan menjadi tugas utama bagi para pemimpin pendidikan lainnya. Ketika mengetahui bahwa dalam kegiatan sekolah/madrasah sehari-hari terdapat bermacam-macam jenis pekerjaan yang memerlukan kecakapan dan keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda-beda keragaman tugas dan pekerjaan semacam itu tidak mungkin dilakukan dan dipukul sendiri oleh pimpinan. Dalam hal inilah terletak bagaimana kecakapan-kecakapan kepala sekolah/madrasah mengorganisasikan guru-guru dan personel sekolah/madrasah lainnya dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga tercipta adanya hubungan kerja sama yang harmonis, lancar, sinergis dan dinamis.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian antara lain, bahwa pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab, hendaknya disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan, dan kepribadian masing-masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Fungsi organisasi dapat diartikan bermacam-macam:

- 1) Organisasi dapat diartikan sebagai *memberi kerangka struktural*, terutama dalam penyusunan/penempatan personel, pekerjaan-pekerjaan, material, dan pikiran-pikiran di dalam struktur itu. Umpamanya dalam pembentukan suatu panitia: bagaimana susunan atau organisasinya, siapa yang menjadi pelindung, penasihat, ketua, panitera (sekretaris), bendahara, komisaris, dan sebagainya. Ditentukan pula bagaimana hubungan kerja antara anggota-anggota panitia tersebut.
- 2) Bagai Organisasi dapat pula ditafsirkan *menetapkan hubungan antar-orang*. Kewajiban-kewajiban, hak-hak, tanggung jawab masing-masing anggota disusun menjadi pola-pola kegiatan yang tertuju pada tercapainya tujuan-tujuan atau maksud-maksud kegiatan-kegiatan pendidikan dan pengajaran.
- 3) Organisasi dapat juga diartikan semata-mata mengingat maksudnya, yakni sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

Organisasi yang baik hendaklah memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- 1) Memiliki tujuan, visi, dan misi yang jelas.
- 2) Tiap anggota dapat memahami dan menerima tujuan, visi, dan misi tersebut.
- 3) Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan dan kesatuan pikiran secara sinergis.
- 4) Adanya kesatuan perintah (*unity of command*); para bawahan hanya mempunyai seorang atasan langsung: dari padanya ia menerima perintah atau hubungan, dan kepada siapa ia harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.
- 5) Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota.

- 6) Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerja sama yang harmonis dan kooperatif.
- 7) Pola organisasi hendaknya relatif permanen, dan struktur organisasi disusun sederhana mungkin, sesuai dengan kebutuhan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian.
- 8) Adanya jaminan keamanan dalam bekerja (*security of tenure*); anggota tidak merasa gelisah karena takut dipecat atau ditindak dengan sewenang-wenang.
- 9) Adanya gaji atau insentif yang sesuai dengan jasa/pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan gairah kerja.
- 10) Garis-garis kekuasaan, wewenang, dan tanggung jawab serta hierarki tata kerjanya jelas tergambar dalam struktur organisasi.

c. Coordinating (Pengkoordinasian)

Koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, material, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan secara sinergis. Rencana-rencana atau program-program yang akan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan memiliki dimensi adalah yang sangat kompleks. Banyak hal yang berkaitan dalam rencana/program yang akan dilaksanakan. Hal ini memerlukan suatu upaya koordinasi untuk mengatasi batas-batas perencanaan maupun batas-batas yang lebih khusus. Koordinasi yang baik dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat atau kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dan personel dapat bekerja sama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan.

d. Communicating (Pengkomunikasian).

Aktivitas menyebarkan dan menyampaikan visi, misi, gagasan-gagasan dan maksud-maksud ke seluruh anggota struktural organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Dalam organisasi, komunikasi berfungsi bukan sekedar menyalurkan gagasan atau pikiran tetapi lebih sebagai suatu proses mempengaruhi sikap dan perbuatan orang-orang dalam struktur organisasi.

Menurut sifatnya, komunikasi terbagi ke dalam dua macam. Pertama, komunikasi bebas, dimana setiap anggota dapat langsung berkomunikasi dengan seluruh unsur anggota lain. Kedua, komunikasi terbatas, dimana setiap anggota hanya dapat berhubungan dengan beberapa pihak, begitu pun memiliki keterbatasan tertentu. Dalam proses komunikasi diperlukan motivasi, terutama motivasi intrinsik. Dalam menyampaikan informasi hendaknya diberikan motivasi dengan memperhatikan beberapa unsur berikut.

- 1) Kejelasan tindakan yang akan diambil/dianjurkan;
- 2) Keyakinan tentang adanya perubahan yang membawa hasil;
- 3) Keyakinan tentang adanya kesempatan bagi semua anggota;
- 4) Keinginan tentang adanya kebebasan menentukan keputusan atas perintah; dan
- 5) Adanya tendensi untuk menilai berdasarkan nilai moral terhadap apa yang dianjurkan/diperintahkan.

e. Supervision (Pengawasan)

Secara konseptual supervise pendidikan pada umumnya mengacu kepada upaya perbaikan proses pembelajaran. Ini sangat terlihat dari prinsip dan pendekatan-pendekatan baru dalam supervise pendidikan, yang lebih menekankan pada supervise sebagai bantuan, pelayanan atau pembinaan terhadap

guru dan personel pendidikan lainnya dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan guru dan kualitas pendidikan. Bahkan Dadang Suhardan dan Akdon (Tim MKDK Administrasi Pendidikan, 1992: 230) sampai pada suatu kesimpulan bahwa supervise pendidikan pada hakikatnya sebagai bimbingan profesional bagi guru. Jadi supervise pendidikan bertujuan agar guru dan personel pendidikan lainnya bekerja profesional sehingga tujuan pendidikan yang telah direncanakan tercapai.

Supervisi sebagai fungsi administrasi pendidikan berarti aktivitas-aktivitas untuk menentukan kondisi-kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Untuk itu pelaksanaannya harus didasarkan atas prinsip-prinsip pokok supervise itu sendiri sehingga tidak terjadi kekeliruan praktik yang fatal akibatnya bagi berlangsungnya proses pembelajaran yang diharapkan. Menurut Dadang Suhardan dan Akdon (Tim MKDK Administrasi Pendidikan, 1992 : 231), ada empat prinsip pokok supervisi pendidikan, yaitu ilmiah (*scientific*), demokratis, kooperatif dan kreatif. Terlingkup dalam prinsip ilmiah (*scientific*) bahwa supervise pendidikan seyogyanya dilaksanakan secara sistematis (teratur, berencana, dan berkelanjutan), dan objektif (data yang didapatkan diolah, sehingga “menghasilkan program perbaikan serta pengembangan harus didasarkan atas kajian yang akurat). Prinsip demokratis dalam supervise pendidikan berarti bahwa supervise itu harus menunjang tinggi asas musyawarah, terbuka, dan sanggup menerima pendapat orang lain. Prinsip kooperatif berarti bahwa pengumpulan dan analisis data dalam supervise pendidikan, serta pelaksanaan program perbaikan dan pengembangan sebagai tindak lanjutnya sebaiknya dilakukan dengan prinsip kerja sama seluruh staf. Terlingkup dalam prinsip konstruktif dan kreatif ialah

supervise pendidikan berupaya membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya. Sasaran supervise pendidikan bukan mencari-cari kesalahan akan tetapi tertuju ke arah perbaikan kinerja organisasi.

f. Budgeting (Pembiayaan)

Pembiayaan sebagai fungsi yang amat menentukan terlaksananya rencana dan kelancaran jalannya roda organisasi termasuk sekolah/madrasah atau satuan pendidikan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembiayaan, antara lain:

- 1) Perencanaan tentang berapa biaya yang diperlukan;
- 2) Sumber dana yang akan diperoleh;
- 3) Prosedur penggunaannya;
- 4) Orang yang akan melaksanakannya;
- 5) Pembukuan dan pertanggungjawabannya; dan
- 6) Proses pengawasan dan akuntabilitasnya.

g. Evaluating (Penilaian)

Proses evaluasi adalah proses menilai dan mengukur keberhasilan target atau tujuan yang telah dicapai, kelancaran proses keseluruhan kegiatan organisasi, keefektifan kinerjanya, serta keterlaksanaan rencana/programnya. Beberapa hal yang perlu diindahkan dalam penilaian ini antara lain:

- 1) Jelas aspek yang dinilainya;
- 2) Jelas kriteria penilaiannya;
- 3) Jelas prosedur dan cara penilaiannya;
- 4) Proses penilaian dilakukan secara objek
- 5) Alat penilaiannya memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi.

2. Bidang Garapan Administrasi Pendidikan

Seperti dikatakan pada awal pembahasan, administrasi pendidikan meliputi kegiatan-kegiatan yang sangat luas.

Tercakup di dalamnya administrasi personel, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum dan pelayanan pengajaran serta bimbingan, kepemimpinan, kepengawasan atau supervise pendidikan, administrasi bisnis dan sumber daya pendidikan, organisasi lembaga pendidikan, dan sebagainya.

Ngalim Purwanto (1995) menjelaskan bahwa adanya unsur kelompok manusia melahirkan timbulnya kelompok administrasi personel yang antara lain menyangkut masalah bagaimana memilih, mengangkat dan menempatkan, membimbing dan mengawasi semua personel yang terlibat di dalam kegiatan administrasi dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Dalam hal ini tercakup pula masalah kepemimpinan; bagaimana sifat seorang pemimpin yang dikehendaki di dalam pendidikan, tipe-tipe kepemimpinan mana yang sesuai, syarat-syarat apa yang diperlukan sebagai seorang pemimpin pendidikan yang baik, bagaimana kriteria prosedur dan proses mekanisme penyiapan, pengangkatan, dan sebagainya.

Setiap kegiatan di dalam proses administrasi pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan tergambar di dalam tujuan kelembagaan dan kurikulum sekolah/madrasah masing-masing. Adanya unsur tujuan ini menimbulkan perlunya mengadministrasikan pelaksanaan kurikulum yang menjadi tugas dan tanggung jawab pimpinan sekolah/madrasah bersama guru-guru dan personel sekolah/madrasah lainnya.

Adapun adanya unsur tugas dan fungsi menunjukkan bahwa dalam kegiatan administrasi perlu adanya pengorganisasian yang baik dan tertentu. Semua manusia yang terlibat di dalamnya harus diorganisasikan sehingga mereka mempunyai tanggung jawab dan wewenang serta hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing. Dalam kegiatan ini diperlukan pula adanya

koordinasi dan pengawasan atau supervise yang baik dari pimpinan.

Peralatan, perlengkapan, dan sumber daya, termasuk keuangan merupakan unsur administrasi yang tidak dapat diabaikan. Bagaimanapun pandainya dan berkualitasnya personel sebagai pelaksana pendidikan, serta baiknya sistem dan program pendidikan yang tersusun di dalam kurikulum, tanpa ditunjang dengan peralatan, perlengkapan, dan sumber daya yang cukup dan sesuai keperluannya, akan sukar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu maka diperlukan adanya administrasi material atau lebih dikenal dengan istilah administrasi bisnis dan sumber daya pendidikan. Secara spesifik dan lebih terperinci, bidang garapan administrasi pendidikan itu terdiri dari:

a. *Administrasi tata laksana sekolah, meliputi:*

- 1) Organisasi dan struktur pegawai tata usaha;
- 2) Otorisasi dan anggaran belanja keuangan sekolah;
- 3) Masalah kepegawaian dan kesejahteraan pegawai sekolah;
- 4) Masalah perlengkapan dan perbekalan;
- 5) Keuangan dan pembukuannya;
- 6) Korespondensi/surat menyurat;
- 7) Laporan-laporan bulanan, kuartalan, dan tahunan;
- 8) Masalah pengangkatan, pemindahan, penempatan, dan pemberhentian pegawai;
- 9) Pengisian buku pokok, klapper, rapor, dan sebagainya; dan
- 10) Sistem informasi.

b. *Administrasi personel guru dan pegawai sekolah, meliputi:*

- 1) Rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan tenaga guru dan personel lainnya;
- 2) Organisasi personel guru-guru dan personel lainnya;
- 3) Masalah kepegawaian dan kesejahteraan guru dan personel lainnya;

- 4) Rencana orientasi bagi tenaga guru yang baru dan personel lainnya;
 - 5) Konduite dan penilaian kemajuan guru-guru dan personel lainnya;
 - 6) *Inservice training* dan *up-grading* guru-guru dan personel lainnya;
 - 7) Mutasi, promosi, pemberhentian dan pensiunannya.
- c. *Administrasi personel peserta didik, meliputi:*
- 1) Organisasi dan perkumpulan peserta didik;
 - 2) Masalah kesehatan dan kesejahteraan peserta didik;
 - 3) Penilaian dan pengukuran kemajuan peserta didik;
 - 4) Bimbingan dan konseling bagi peserta didik (*guidance and counseling*); dan
 - 5) Pengembangan kreativitas, sosialita, dan moralitas peserta didik.
- d. *Supervisi pendidikan dan pembelajaran meliputi:*
- 1) Usaha membangkitkan dan merangsang motivasi, moralitas, dan semangat guru-guru serta personel lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing;
 - 2) Usaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode inovatif dalam sistem pembelajaran yang lebih baik;
 - 3) Mengusahakan dan mengembangkan kerja sama yang baik antara guru, siswa, dan personel sekolah/madrasah lainnya;
 - 4) Mengusahakan cara-cara menilai hasil-hasil pendidikan dan pembelajaran yang lebih luwes dan objektif;
 - 5) Usaha mempertinggi mutu dan pengalaman guru-guru dan personel lainnya (*inservice training dan up-grading*); dan
 - 6) Memperbaiki kelemahan, memanfaatkan peluang, mengoptimalkan kekuatan, dan mereduksikan hambatan proses pembelajaran.

e. Pelaksanaan dan Pembinaan Kurikulum, meliputi:

- 1) Memedomani dan merealisasikan apa yang tercantum di dalam kurikulum sekolah yang bersangkutan dalam usaha mencapai dasar-dasar dan tujuan pendidikan dan pembelajaran di sekolah/madrasah;
- 2) Menyusun dan melaksanakan organisasi kurikulum beserta materi-materi, sumber-sumber, dan metode-metode pelaksanaannya, disesuaikan dengan pembaharuan pendidikan dan pembelajaran serta perkembangan kebutuhan masyarakat dan lingkungan sekolah/madrasah;
- 3) Kurikulum bukanlah merupakan sesuatu yang harus diikuti dan diturut begitu saja dengan mutlak tanpa perubahan dan penyimpangan sedikit pun. Dalam mempergunakan kurikulum, guru atau pendidik, di samping menuruti dan mengikuti apa yang tercantum di dalamnya, berhak dan berkewajiban pula memilih dan menambah materi-materi, sumber-sumber, ataupun metode-metode pelaksanaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan perkembangan masyarakat lingkungan sekolah, dan membuang serta mengurangi apa yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan kebutuhan masyarakat; dan
- 4) Melakukan berbagai upaya inovasi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman (globalisasi).

f. Perencanaan, Pendirian, dan Pengembangan Bangunan Sekolah/madrasah.

Meskipun pada umumnya perencanaan, pendirian, dan pengembangan bangunan sekolah/madrasah menjadi tanggung jawab pemerintah (untuk sekolah/madrasah), dalam kenyataan dewasa ini, sesuai dengan kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan dan pengajaran, banyak sekolah/madrasah yang didirikan oleh masyarakat dan atau pemerintah setempat. Untuk itu sangat di perlukan

pengetahuan bagi para guru/tenaga kependidikan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan, pendirian, dan pengembangan bangunan sekolah/madrasah. Seperti pengetahuan dan kecakapan mengenai, antara lain:

- 1) Cara memilih letak dan menentukan luas tanah yang dibutuhkan sekolah/madrasah itu;
- 2) Mengusahakan, merencanakan, dan menggunakan biaya pendirian gedung sekolah/madrasah;
- 3) Menentukan jumlah dan luas ruangan kelas, kantor, gudang, asrama, lapangan olah raga, podium, kebun, dan sebagainya, serta satu sama lain;
- 4) Cara-cara penggunaan dan pemberdayaan gedung sekolah/madrasah dan fasilitas-fasilitas lain yang efektif, produktif, dan efisien;
- 5) Alat-alat perlengkapan sekolah/madrasah dan alat-alat, dan media pembelajaran yang dibutuhkan; dan
- 6) Apa yang tercantum pada nomor 1 s/d 5 di atas sangat erat hubungannya dengan kurikulum, kondisi-kondisi, serta kemajuan lingkungan masyarakat setempat dan bertambahnya anak-anak setiap tahunnya yang memerlukan pelayanan pendidikan di sekolah/madrasah jumlah

g. *Hubungan sekolah/madrasah dengan masyarakat*

Hal ini mencakup hubungan antar sekolah/madrasah, hubungan dengan pemerintah setempat, dengan instansi-instansi dan jawatan-jawatan lain, dan dengan masyarakat pada umumnya. Hendaknya semua hubungan itu merupakan hubungan kerja sama yang bersifat mendidik, sosial, dan produktif, yang dapat mendatangkan keuntungan dan perbaikan. Untuk itu pimpinan sekolah/madrasah memegang peranan yang penting, dan menentukan, serta kemajuan bagi semua pihak yang berkepentingan. Dari apa yang telah di uraikan

di atas, bidang-bidang yang tercakup di dalam administrasi pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) *Administrasi material*: kegiatan administrasi yang menyangkut bidang-bidang materi/benda-benda, seperti ketatausahaan sekolah/madrasah, administrasi keuangan, gedung dan sarana/prasarana, serta alat-alat perlengkapan sekolah/madrasah, dan lain-lain;
- 2) *Administrasi personel*: mencakup di dalamnya administrasi personel guru dan pegawai sekolah/madrasah, dan juga administrasi personel peserta didik; dan
- 3) *Administrasi kurikulum*: mencakup di dalamnya penyusunan dan pengembangan kurikulum, pembinaan kurikulum, pelaksanaan pelayanan, seperti antara lain pembagian tugas mengajar penyusunan silabus atau rencana pengajaran tahunan, persiapan harian, dan mingguan, dan sebagainya.

E. Aspek Administrasi Pendidikan

1. Administrasi Personal Peserta Didik

Administrasi personal peserta didik yaitu kegiatan pencatatan peserta didik mulai dari proses penerimaan hingga mereka ke luar dari sekolah/madrasah, baik disebabkan telah tamat maupun karena hal lain.

a. Penerimaan peserta didik baru, mencakup antara lain:

- 1) Menentukan banyaknya peserta didik yang akan diterima;
- 2) Menentukan syarat-syarat penerimaan;
- 3) Mengadakan pengumuman, menyiapkan soal-soal untuk tes seleksi dan tempat (tes untuk seleksi);
- 4) Melaksanakan penyaringan melalui tes tertulis dan/atau lisan;
- 5) Mengadakan pengumuman penerimaan calon peserta didik yang diterima;

- 6) Mendaftar kembali;
 - 7) Melaporkan hasil pekerjaan pada pimpinan sekolah/madrasah.
- b. *Ketatausahaan personal peserta didik*

Ketatausahaan personel peserta didik ialah tindak lanjut dari proses penerimaan. Aspek ini menjadi garapan tata usaha sekolah/madrasah. Ketatausahaan personel peserta didik ini mencakup:

- 1) Catatan untuk seluruh peserta didik di sekolah/madrasah, mencakup
 - a) *Buku induk*, buku yang digunakan untuk mencatat data semua anak yang pernah dan sedang mengikuti pelajaran di sekolah/madrasah;
 - b) *Buku klapper*, yaitu buku pelengkap buku induk yang ditulis menurut abjad nama peserta didik, dan berfungsi sebagai penolong untuk pencarian data peserta didik pada buku induk;
 - c) *Catatan tata tertib sekolah* bagi guru dan personel lainnya.
- 2) Catatan-catatan untuk masing-masing kelas, mencakup:
 - a) *Buku kelas* merupakan cuplikan dari buku induk;
 - b) *Buku persensi kelas* (masuk/tidak masuk);
 - c) *Buku catatan bimbingan dan konseling*;
 - d) Buku catatan kemajuan prestasi belajar peserta didik, meliputi: buku daftar nilai-nilai, dan buku legger (nilai akhir);
 - e) *Buku rapor*;
 - f) *Buku mutasi intern dan ekstern*.

2. Administrasi Kurikulum

Administrasi Kurikulum ditujukan untuk keberhasilan kegiatan pembelajaran secara optimal. Yang di titikberatkan pada usaha peningkatan kualitas interaksi pembelajaran tersebut. Kegiatan ini meliputi kegiatan administrasi dalam

perencanaan kurikulum dari mulai pusat sampai daerah sekolah/madrasah.

a) *Perencanaan di tingkat pusat (Kurikulum inti/minimal secara nasional) mencakup:*

- 1) Penetapan tujuan pendidikan nasional, institusional, kurikuler dan TPU (Inti/Minimal);
- 2) Pembuatan GBPP (Inti/Minimal);
- 3) Pembuatan buku pelengkap GBPP;
- 4) Pembuatan struktur program (acuan umum); dan
- 5) Penyelenggaraan EBTANAS.

b) *Perencanaan di tingkat provinsi.*

Perencanaan di tingkat provinsi merupakan tanggung jawab Kantor Wilayah Provinsi, mencakup:

- 1) Menetapkan kalender pendidikan (tahunan);
- 2) Pedoman pelaksanaan penjurusan/pengelompokan rombongan belajar;
- 3) Kegiatan pembelajaran;
- 4) Kegiatan evaluasi;
- 5) Petunjuk pelaksanaan penilaian;
- 6) Petunjuk pelaksanaan bimbingan dan konseling (BK);
- 7) Jadwal pelaksanaan ulangan umum dan EBTA (koordinasi);
- 8) Pelaksanaan kenaikan kelas;
- 9) Mengeluarkan STTB; dan
- 10) Kegiatan non akademik/ekstrakurikuler (koordinatif).

c) *Perencanaan Kurikulum di sekolah/madrasah, mencakup:*

- 1) Pembuatan kalender pendidikan (tahunan);
- 2) Pembuatan jadwal pembelajaran;
- 3) Pembagian tugas pembelajaran;
- 4) Penempatan peserta didik di kelas (rombongan belajar);
- 5) Penyebaran jadwal pembelajaran (sosialisasi);
- 6) Penyiapan sumber daya pembelajaran;
- 7) Pembagian tugas guru dan personel lainnya;

- 8) Penempatan murid sebelum tahun ajaran dimulai;
 - 9) Kenaikan kelas; dan
 - 10) Pelepasan lulusan.
- d) *Perencanaan Kurikulum oleh guru, meliputi:*
- 1) Penyusunan program pembelajaran (kurikuler);
 - 2) Penyusunan satuan acara pembelajaran (SAP);
 - 3) Penyusunan jadwal pembelajaran;
 - 4) Penyusunan alat penilaian tertulis;
 - 5) Penyusunan alat penilaian lisan;
 - 6) Penyusunan alat penilaian praktik;
 - 7) Pelaksanaan proses pembelajaran;
 - 8) Pelaksanaan penilaian;
 - 9) Pelaporan hasil penilaian serta tindak lanjutnya.

3. Administrasi Personel/Kepegawaian

Segecap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan memanfaatkan tenaga kerja untuk dan di sekolah/madrasah dengan efisien demi tercapainya tujuan dengan melalui kegiatan:

- a. Rekrutmen dan seleksi personel/pegawai;
- b. Penempatan dan orientasi prajabatan;
- c. Pengembangan dan pembinaan personel/pegawai;
- d. Supervise/pengawasan kinerja personel/pegawai;
- e. Evaluasi/penilaian kinerja pegawai;
- f. Negosiasi kesejahteraan personel/pegawai;
- g. Promosi/mutasi personel/pegawai; dan
- h. Pemberhentian dan pensiunan personel/pegawai.

4. Administrasi Sarana/Prasarana Pendidikan

Administrasi sarana/prasarana pendidikan disebut juga administrasi material atau administrasi peralatan/perengkapan. Administrasi sarana/prasarana pendidikan ialah segecap proses penataan yang bersangkutan paut dengan pengadaan, pendayagunaan dan pengelolaan sarana/prasarana pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif dan efisien.

Sarana/prasarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan untuk terselenggaranya proses pendidikan di sekolah/madrasah, baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien.

5. Administrasi Keuangan Pendidikan

Ruang lingkup administrasi keuangan mencakup:

- a. *Budgeting*, yaitu perencanaan anggaran dan pendapatan (RAPB);
- b. *Accounting*, yaitu pembukuan dan pelaporan; dan
- c. *Auditing*, yaitu pemeriksaan internal dan eksternal.

6. Administrasi Tata Laksana Pendidikan

Tata laksana dapat diartikan sebagai menata pelaksanaan. Hal-hal yang ditata meliputi pekerjaan yang berkaitan dengan lingkup bidang garapan administrasi yang berlangsung di sekolah/madrasah.

Tata laksana juga dapat diberi pengertian sebagai proses pengelolaan teknis klerikal yang meliputi surat menyurat mulai dari menerima, mencatat, mengolah, menyimpan, mengadakan, dan mengirimkannya. Ke dalamnya juga termasuk administrasi kegiatan perkantoran (*office administration*).

7. Administrasi Humas Pendidikan

Humas pendidikan meliputi kegiatan hubungan masyarakat luas yang pesannya berupa masalah-masalah pendidikan. Letak pentingnya humas dalam pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Sarana/alat/wahana untuk berhubungan dengan masyarakat;
- b. Menyebarkan ide dan gagasan inovatif pembangunan sumber daya manusia (SDM);
- c. Minta bantuan peran serta;
- d. Mempengaruhi orang lain untuk memperoleh dukungan; dan

- e. Mengembangkan diri kelembagaan sesuai dengan tuntutan zaman.

Ditinjau dari kedudukannya, humas pendidikan terbagi atas dua bagian, yaitu internal dan eksternal. Secara internal, hubungan yang dijalani berlangsung antara unsur-unsur yang ada di dalam lingkungan sekolah/madrasah, misalnya pimpinan sekolah dengan guru, dengan peserta didik, dengan petugas TU, guru dengan peserta didik, guru dengan petugas TU, peserta didik dengan petugas TU, dan peserta didik dengan peserta didik. Sedangkan secara eksternal, hubungan yang di jalan dengan berbagai lembaga atau instansi atau warga masyarakat berdasarkan arah komunikasinya, seperti konsultasi ke atas, laporan, dan pemberian informasi. Konsultasi ke bawah, misalnya memberitahukan, mendorong, mempengaruhi dan memerintah.

F. Fungsi Pengelolaan Kelas dan Kegiatan Administratif

1. Fungsi Pengelolaan Kelas

Fungsi pengelolaan kelas dijabarkan dalam kegiatan-kegiatan manajerial seorang guru secara sistematis. Fungsi pengelolaan kelas ini mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Tampak di sini kegiatan-kegiatan fungsi pengelolaan kelas lebih berorientasi pada akademik. Ketika fungsi pengelolaan kelas tersebut pemaparannya sebagai berikut.

a. Perencanaan Pembelajaran

Sebelum menyelenggarakan proses pembelajaran seorang guru harus membuat suatu perencanaan pembelajaran yang disebut satuan acara pembelajaran (SAP). Perencanaan tersebut dirancang sedemikian rupa yang mencakup hal-hal, antara lain:

- 1) Merumuskan tujuan-tujuan pembelajaran yang dikemas dalam TPK (Tujuan Pembelajaran Khusus);

- 2) Menyusun materi atau bahan pembelajaran yang akan diajukan secara sistematis, yang dikemas ke dalam *hand out* atau catatan rangkuman bahan ajar;
- 3) Menetapkan dan menyiapkan metode dan media pembelajaran yang diperlukan secara tepat;
- 4) Mempersiapkan instrumen evaluasi pembelajaran untuk evaluasi awal (*pre-test*), evaluasi akhir (*post-test*), dan bahkan evaluasi proses pembelajaran.

b. *Pelaksanaan Pembelajaran*

Beberapa kegiatan yang perlu diperhatikan pada tahap ini, antara lain:

- 1) Interaksi-intiseksi psikologis.

Interaksi psikologis yang dimaksud ialah suatu interaksi pendidik peserta didik yang diarahkan kepada proses pelibatan peserta didik dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan. Melalui proses ini, peserta didik diharapkan bukan saja terlibat secara fisik tetapi juga secara psikologis ada dalam suasana pembelajaran. Jadi proses ini merupakan upaya memfasilitasi peserta didik untuk terlibat dalam proses pembelajaran. Langkah-langkah yang seyogyanya ditempuh pendidik, antara lain:

- a) *Structuring*, yaitu menyampaikan topik-topik bahasan kepada kelas untuk memfokuskan perhatian peserta didik pada masalah yang akan dibahas. Di dalamnya juga termasuk menyampaikan tujuan-tujuan pembelajaran yang hendak dicapai;
- b) *Solicing*, yaitu melontarkan pertanyaan-pertanyaan kepada kelas untuk mengundang respon dari peserta didik. Dalam kegiatan ini yang seharusnya lebih tampak ialah apersepsi materiil, yaitu proses pengecekan pengetahuan siap (*entry behavior*) siswa tentang materi yang akan disajikan.

- c) *Responding*, yaitu memancing jawaban-jawaban peserta didik dengan melontarkan pertanyaan kepada mereka. Pada kegiatan ini yang seyogyanya lebih tampak ialah upaya menyambungkan pengetahuan siap peserta didik dengan materi yang akan disajikan, sehingga mereka sadar betul bahwa harus ikut serta mempelajari materi yang akan disajikan;
 - d) *Reacting*, yaitu merangsang para peserta didik bertanya dan minta reaksi/respon dari peserta didik yang lain. Kegiatan ini merupakan proses pelibatan semua peserta didik akan proses pembelajaran dan sebagai upaya pengecekan dalam pengetahuan siap mereka secara keseluruhan. Melalui kegiatan ini peserta didik diharapkan betul-betul aktif dalam proses pembelajaran.
- 2) Proses-proses kognitif

Proses ini lebih mengarah kepada aktivitas-aktivitas mental, yaitu proses yang memfasilitasi peserta didik terlibat dalam mencari, menemukan, menelaah, dan bahkan memecahkan permasalahan yang diajukan pendidik. Sasaran utamanya memang perubahan orientasi berpikir. Meski demikian bukan berarti proses pembelajaran tidak mengindahkan hal-hal yang bersifat normatif, seperti sikap, moral, emosi dan sebagainya, akan tetapi untuk mencapai tujuan pembelajaran isu strategi kognitif khususnya permasalahan moral, sikap, dan dimensi-dimensi pribadi lainnya akan didasari oleh perubahan orientasi berpikir. Tujuan pembelajaran yang mengarah pada pengembangan aspek-aspek kepribadian tersebut harus dirancang sedemikian rupa. Sehingga, baik tujuan pembelajaran yang bersifat *instructional effect* (dampak pembelajaran langsung) maupun yang bersifat *nurturance effect* (dampak penyerta) dapat

dicapai. Proses-proses kognitif tersebut mencakup antara lain:

- a) *Defisional*, atau *analytical*, yaitu pertanyaan tentang maksud yang terkandung dalam bahasa atau simbol yang digunakan;
 - b) *Empirical*, pernyataan yang memberikan informasi tentang sesuatu didasarkan pada pengalaman tentang hal ini;
 - c) *Valuatire*, yaitu pernyataan yang mengandung penilaian terhadap sesuatu. Dalam prosesnya ketiga aktivitas mental itu dilaksanakan secara silih berganti selama proses pelaksanaan pembelajaran.
- c. Evaluasi (*Penilaian*) Pembelajaran

Secara sederhana evaluasi (penilaian) pembelajaran dapat didefinisikan sebagai proses membandingkan antara tujuan pembelajaran yang diharapkan dengan hasil yang dicapai atau membandingkan antara proses yang dilakukan dengan hasil yang dicapai suatu pembelajaran yang diselenggarakan. Dalam proses membandingkan itu dilakukan pengolahan, analisis, dan penafsiran atas data pembelajaran yang diperoleh sehingga dihasilkan suatu keputusan sebagai bahan tindak lanjut. Apakah suatu pembelajaran dikatakan berhasil atau tidak, di mana letak keunggulan dan kelemahannya, serta bagaimana langkah selanjutnya? Apakah harus diadakan remedial atau tidak? Apakah pembelajaran akan dilanjutkan pada materi berikut dari suatu atau bagaimana sebaiknya?

Kegiatan ini merupakan akhir dari suatu proses pembelajaran di kelas. Mencermati paparan di atas seyogyanya pada akhir pembelajaran guru perlu menyelenggarakan kegiatan penilaian terhadap:

- 1) Produk (hasil) pelajaran yang disajikan, berupa tes lisan (Tanya jawab) dan/atas tes tertulis (Tanya jawab), dan/atau tes perbuatan (dramatisasi); dan

- 2) Proses bagaimana pelaksanaan dari kegiatan yang disajikan/diselenggarakan, apakah memuaskan atau tidak memuaskan, lancar atau tidak lancar, termasuk derajat pembelajaran ini dapat menggunakan kuesioner sederhana yang dijawab peserta didik secara anonim (tanpa nama) dan instrumen lainnya yang relevan.

2. Kegiatan-kegiatan administratif

Kegiatan-kegiatan administratif dapat diklasifikasikan atas kegiatan-kegiatan procedural dan kegiatan-kegiatan organisasional. Kegiatan-kegiatan procedural terdiri dari:

- a. Kegiatan sebelum pembelajaran, yaitu menyusun SAP (satuan Acara Pembelajaran);
- b. Selama pelaksanaan pembelajaran, terdiri dari awal pembelajaran, selama pembelajaran, dan akhir pembelajaran;
- c. Akhir mengajar, berupa penyelenggaraan kuis, pemberian PR< perapian tas, laci-laci, bangku, dan penyampaian media pembelajaran;
- d. Tindak lanjut sesudah mengajar, berupa mengoreksi hasil ulangan, memberikan nilai, dan pemeriksaan tugas serta *remedial teaching* (Pembelajaran remedial) bila diperlukan.

Kegiatan-kegiatan organisasional, antara lain:

- a. Guru menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menggairahkan, dan menantang/merangsang peserta didik;
- b. Guru mengorganisasikan kegiatan kurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler secara sinergis dan komplementaris;
- c. Guru mengorganisasikan fasilitas-fasilitas fisik kelas secara efisien dan tertib; dan
- d. Guru melakukan pencatatan-pencatatan (anektodal), antara lain: catatan tentang peserta didik, dan efektivitas pekerjaan guru.

3. Pembinaan Kelas Kondusif

Membina kelas yang kondusif bagi proses pembelajaran tergantung pada unsur-unsur sistem pembelajaran yang dikelola dengan baik. Unsur-unsur tersebut, antara lain: guru, fasilitas belajar, peralatan, dan perlengkapan, serta kelompok atau individu-individu siswa lainnya.

Berdasarkan uraian di atas guru menempati kedudukan yang sangat penting dan sentral dalam menciptakan dan membina kelas yang kondusif. Kompetensi guru dalam merancang proses belajar mengajar memberikan pertimbangan-pertimbangan khusus terhadap unsur-unsur tersebut.

Pengelolaan (mengorganisasi, mengkoordinasi, dan melaksanakan belajar mengajar) yang baik dan penuh strategi juga memberikan pengaruh terhadap kondusivitas kelas, selain kemampuan guru dalam menilai proses belajar mengajar yang mencakup penilaian terhadap hasil belajar siswa, menilai kemampuan sendiri, serta menilai keberhasilan program dan sistem pembelajaran secara menyeluruh.

3.

Organisasi Profesi Kependidikan

A. Hakikat Profesi

Pembahasan tentang profesi melibatkan beberapa istilah yang berkaitan, yaitu: profesi, profesionalitas, profesional, profesionalisasi, dan profesionalisme (Abin Syamsuddin Makmun, 1999). Profesi menunjuk pada suatu pelayanan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadapnya (Dedi Supriadi, 1998:95). Tegasnya lagi, suatu profesi secara teori tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa melalui pendidikan atau latihan dalam keahlian tertentu dan kurun waktu yang ditentukan pula. Profesionalitas menunjuk pada kualitas atau sikap pribadi individu terhadap suatu pekerjaan. Dalam konteks lainnya, profesionalitas menunjuk pada ukuran tingkatan atau jenjang kualifikasi suatu profesi. Profesional menunjuk pada penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya dan menunjuk pada orangnya itu sendiri, Misalnya “Si X sangat profesional” (mengacu pada penampilan seorang penampikan seseorang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya) dan “Si X seorang profesional” (mengacu pada orangnya, apakah ia seorang insinyur, guru, dokter, dan sebagainya). 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 profesinya. Dalam pemahaman yang berbeda profesionalisme dapat dimaknai sebagai pandangan atau paham tentang keprofesian.

Suatu profesi muncul berawal dari adanya *public trust* atau kepercayaan masyarakat (Bigs dan Blocher, 1986:7). Kepercayaan inilah yang menetapkan suatu profesi dan membolehkan sekelompok ahli untuk bekerja secara profesional, Kepercayaan masyarakat yang menjadi penopang suatu profesi didasari oleh tiga perangkat keyakinan. *Pertama*, kepercayaan masyarakat terjadi dengan adanya suatu persepsi tentang kompetensi. Keyakinan ini mengarahkan pada suatu pemahaman bahwa seorang profesional adalah orang yang memiliki keahlian khusus (*expertise*) dan kompetensi yang belum ditemukan di masyarakat luar. *Kedua*, adanya persepsi masyarakat bahwa kelompok-kelompok profesional mengatur dirinya dan lebih lanjut diatur oleh masyarakat berdasarkan minat dan kepentingan masyarakat. Persepsi ini menyangkut suatu keyakinan terhadap adanya kodifikasi mengenai perilaku profesional. Kodifikasi dalam konteks ini merupakan standar (ukuran-ukuran) prinsip-prinsip umum yang jelas, yang mengatur para profesional bersangkutan. Aspek lain dari profesi ini adalah suatu keyakinan bahwa anggota profesi itu akan mengorganisasikan diri dan bekerja untuk menegakkan dan menjunjung tinggi standar-standar perilaku profesional, sehingga masyarakat yakin bahwa penyandang profesi yang bersangkutan akan bertanggung jawab atas segala perilaku profesionalnya. *Ketiga*, persepsi yang melahirkan kepercayaan masyarakat itu ialah anggota-anggota suatu profesi memiliki motivasi untuk memberikan layanan kepada orang-orang dengan siapa mereka bekerja. Masyarakat yakin mereka berpegang teguh pada nilai-nilai luhur yang tercantum dalam standar profesionalnya. Bahkan masyarakat yakin bahwa komitmen ini akan melebihi kepentingan yang bersifat pribadi atau komersial.

Konsepsi profesi seperti di atas merupakan refleksi nurani pihak profesional yang pernyataannya tersurat dan tersirat dalam standar kodifikasi, yang selanjutnya disebut kode etik. Oleh karena itulah kode etik suatu profesi umumnya bersifat

filosofis-konteksual dan bernilai etis-pragmatis. Sifat filosofis-konteksual yang dimaksud adalah kode etik suatu profesi mengandung nilai-nilai luhur yang esensial sebagai percikan dari nurani pengembang suatu profesi. Nilai luhur itu disesuaikan dengan konteks yang terjadi di lapangan, sehingga selalu cocok dengan kebutuhan.

Pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kode etik suatu profesi, juga mengandung nilai etis-pragmatis. Seorang yang membuat pernyataan itu yakin dan sadar benar bahwa pernyataan yang dibuatnya itu adalah baik dan ia beritikad untuk melaksanakannya secara bertanggung jawab. Dengan demikian profesi merupakan wujud dari suatu pernyataan seorang profesional. Bahkan Oemar Hamalik (1984:2) sampai pada suatu kesimpulan bahwa hakikat profesi adalah suatu pernyataan atau suatu janji yang terbuka. Oleh karena itu, seorang profesional yang melanggar standar etis profesinya akan berhadapan dengan sanksi tertentu. Misalnya: hukuman atau protes masyarakat, kutukan Tuhan, bahkan hukuman oleh dirinya sendiri.

Suatu profesi mengandung unsur pengabdian (Oemar Hamalik, 1984:3). Menurutny, suatu profesi bukanlah dimaksudkan untuk pengabdian kepada masyarakat. Dalam pengabdianannya itu, profesi harus berusaha menimbulkan kebaikan, keberuntungan dan kesempurnaan, serta kesejahteraan bagi masyarakat.

Pengabdian seorang profesional menunjuk pada pengutamakan kepentingan orang banyak daripada kepentingan diri sendiri. Misalnya: profesi keguruan mengabdikan dirinya bagi kepentingan anak didik, profesi kedokteran mengabdikan diri bagi kepentingan orang sakit agar cepat sembuh dari sakitnya, profesi konselor mengabdikan diri bagi kepentingan kliennya (siswa) agar mampu berkembang optimal dan mampu memecahkan permasalahan yang dialaminya.

1. Ciri-ciri Profesi

Secara esensial, sesungguhnya ciri-ciri suatu profesi sudah tersirat pada pembahasan hakikat suatu profesi. Namun pada pembahasan ini secara lugas akan dikemukakan bagaimana rumusan ciri-ciri profesi dan para ahli, terlepas dari kekurangan dan kelebihanannya. Tentu saja, suguhan ciri-ciri profesi dari para ahli ini sebagai bahan pertimbangan untuk mendefinisikan suatu profesi yang lebih lengkap dan diterima oleh banyak kalangan. Erik Hoyle (1969:80-85) mengemukakan enam ciri profesi, yaitu:

- a. *A profession perform an essential social service* (suatu profesi menunjukkan suatu pelayanan sosial);
- b. *A profession is founded up on a sistematic body of knowledge* (suatu profesi didasari oleh tubuh keilmuan yang sistematis);
- c. *A profession requires a lengthy period of academic and practical taining* (suatu profesi memerlukan suatu pendidikan dan latihan dalam periode waktu yang cukup lama)
- d. *A profession has a light degree of autonomy* (suatu profesi memiliki otonomi yang tinggi);
- e. *A profession has a code of ethics* (suatu profesi berkembang dalam proses pemberian layanan)
- f. *a profession generate in service growth* (suatu profesi berkembang dalam proses pemberian layanan).

Menurut Sutan Zanti dan Syahmiar Syhrun (1992:133) suatu jabatan profesional harus mempunyai beberapa ciri pokok yaitu: (a) pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal; (b) pekerjaan itu mendapat pengakuan dari masyarakat; (c) adanya pengawasan dari suatu organisasi profesi seperti IDI, PGRI, dan IPBI (d) mempunyai kode etik sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesi tersebut.

Dedi Supriadi (1998:96) mengemukakan lima ciri suatu profesi. *Pertama*, pekerjaan itu mempunyai fungsi dan

signifikan sosial karena diperlukan mengabdikan kepada masyarakat. *Kedua*, profesi menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang “lama” dan intensif serta dilakukan dalam lembaga tertentu yang secara sosial dapat dipertanggungjawabkan. *Ketiga*, profesi didukung oleh suatu disiplin ilmu (*a systematic body of knowledge*), bukan sekedar serpihan atau hanya *common sense*. *Keempat*, ada kode etik yang menjadi pedoman perilaku anggotanya beserta sanksi yang jelas dan tegas terhadap pelanggar kode etik. *Kelima*, sebagai konsekuensi profesi secara perorangan ataupun kelompok memperoleh imbalan finansial atau materiil.

2. Organisasi Profesi Kependidikan

Pernyataan klasik yang masih sering muncul: apakah pekerjaan sebagai pendidik/guru dapat dikatakan sebagai suatu profesi? Sesungguhnya pertanyaan tersebut keliru dan tidak usah dijawab. Bukan masalah “ya” atau “tidaknya”, akan tetapi yang terpenting adalah “seberapa banyak ciri-ciri suatu profesi sudah ada dalam pekerjaan sebagai pendidik/guru?”

Sesuai dengan hakikat profesi dan ciri-cirinya, dapatlah diterima bahwa jabatan kependidikan/keguruan merupakan suatu profesi. Pekerjaan sebagai guru muncul dari kepercayaan masyarakat dan mengabdikan diri pada masyarakat. Pekerjaan itu menuntut keterampilan tertentu yang dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan yang relatif lebih lama, serta dilakukan dalam lembaga tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan. Seperti IKIP, FKIP di berbagai universitas dan sekolah tinggi serta LPTK lainnya. Profesi keguruan didukung oleh suatu disiplin ilmu, yaitu ilmu keguruan dan ilmu pendidikan. Profesi ini juga memiliki kode etik dan organisasi profesinya. Dari pekerjaan ini seorang guru memperoleh imbalan finansial dari masyarakat sebagai konsekuensi dari layanan yang diberikannya.

B. Fungsi Organisasi Profesi Kependidikan

Organisasi profesi kependidikan selain sebagai ciri suatu profesi kependidikan, sekaligus juga memiliki fungsi peningkatan kemampuan profesional profesi ini. Kedua fungsi tersebut dapat Anda simak pada pemaparan berikut ini.

1. Fungsi Pemersatu

Kelahiran suatu organisasi profesi tidak terlepas dari motif yang mendasarinya (Abin Syamsuddin, 1999:95), yaitu dorongan yang menggerakkan para profesional untuk membentuk suatu organisasi keprofesian. Motif tersebut begitu bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, kultural, dan falsafah tentang sistem nilai. Namun, umumnya dilatur belakang oleh dua motif (Abin Syamsuddin, 1999: 95), yaitu motif intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik, para profesional terdorong oleh keinginannya mendapat kehidupan yang layak, sesuai dengan tugas profesi yang diembannya, bahkan mungkin mereka terdorong oleh semangat menunaikan tugasnya sebaik dan seikhlas mungkin. Secara ekstrinsik mereka terdorong oleh tuntutan masyarakat pengguna jasa suatu profesi yang semakin hari semakin kompleks. Dilema ini menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat seiring dengan perkembangan sosio-kultural serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kedua motif tersebut sekaligus merupakan tantangan bagi pengembang suatu profesi, yang secara teoretis sangat sulit dihadapi dan diselesaikan secara individual. Kesadaran atas realita ini menyebabkan para profesional membentuk organisasi profesi. Demikian pula organisasi profesi kependidikan, merupakan organisasi profesi sebagai wadah pemersatu pelbagai potensi profesi kependidikan dalam menghadapi kompleksitas tantangan dan harapan masyarakat pengguna jasa kependidikan. Dengan mempersatukan potensi tersebut diharapkan organisasi profesi kependidikan memiliki kewibawaan dan kekuatan

dalam menentukan kebijakan dan melakukan tindakan bersama, yaitu upaya untuk melindungi (*to protect*) dan memperjuangkan kepentingan para pengembang profesi kependidikan itu sendiri dan kepentingan masyarakat pengguna jasa profesi ini.

2. Fungsi Peningkatan Kemampuan Profesional

Fungsi kedua dari kependidikan adalah meningkatkan kemampuan profesional para pengembang 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.

PP tersebut menunjukkan adanya legalitas formal yang secara tersirat mewajibkan para anggota profesi kependidikan untuk selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui organisasi atau ikatan profesi atau ikatan profesi kependidikan. Bahkan dalam UUSPN 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.

Kemampuan yang dimaksud dalam konteks ini adalah apa yang disebut dengan istilah kompetensi (*Competence*), yang oleh Abin Syamsuddin (1999: 70) dijelaskan bahwa kompetensi merupakan kecakapan atau kemampuan mengerjakan pekerjaan kependidikan. Guru yang memiliki kemampuan atau kecakapan untuk mengerjakan pekerjaan kependidikan disebut sebagai guru yang kompeten (*competent teacher*).

Menurut Jhonson (Abin Syamsuddin, 1999: 72) kompetensi kependidikan dibangun oleh 6 perangkat kompetensi berikut ini.

- a. *Permoance Component*, yaitu unsur kemampuan penampilan kinerja yang tampak sesuai dengan bidang profesi kependidikan.
- b. *Subject Compenent*, yaitu unsur kemampuan penguasaan bahan atau substansi pengetahuan yang relevan dengan bidang profesi kependidikan sebagai prasyarat (*enabling competencias*) bagi penampilan komponen kerjanya.
- c. *Professional Compenent*, yaitu unsur kemampuan penguasaan substansi pengetahuan dan keterampilan teknis profesi kependidikan sebagai prasyarat bagi penampilan kerjanya *Procces Compenent*, yaitu unsur kemampuan penguasaan proses-proses mental mencakup berpikir (Logis, kritis, rasional, kreatif) dalam pemecahan masalah, pembuatan keputusan dan sebagainya. Komponen ini sebagai prasyarat bagi terwujudnya penampilan kerjanya.
- d. *Adjustment Compenent*, yaitu unsur kemampuan penyesuaian diri berdasarkan karakteristik pribadi pendidikan atau guru dengan tugas penampilan kerjanya.
- e. *Attituddest Compenent*, yaitu unsur komponen sikap, nilai, kepribadian pen-didik atau guru sebagai prasyarat yang fundamental bagi keseluruhan perangkat komponen kompetensi lainnya bagi terwujudnya komponen penampilan kinerja profesi kependidikan.

Peningkatan kemampuan profesional tenaga kependidikan berdasarkan kurikulum 1994 dapat dilakukan melalui dua program, yaitu program terstruktur dan tidak terstruktur. Program terstruktur adalah program yang dibuat dan dilaksanakan sedemikian rupa, mempunyai bahan dan produk kegiatan belajar yang dapat diakreditasikan secara akademik dalam jumlah SKS tertentu. Dengan demikian,

pada akhir program para peserta akan memperoleh sejumlah SKS yang pada gilirannya dapat disertakan dengan kualifikasi tertentu tenaga kependidikan. Program tidak terstruktur adalah program pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan yang dibuka berdasarkan kebutuhan tertentu sesuai dengan tuntutan waktu dan lingkungan yang ada. Terlingkup dalam program tidak terstruktur ini adalah:

- a. Penataran tingkat nasional dan wilayah;
- b. Supervise yang dilaksanakan oleh pengawas atau pejabat yang terkait seperti Kepala Sekolah, Kepala Bidang, Kakandep;
- c. Pembinaan dan pengembangan sejawat, yaitu dengan sesama tenaga kependidikan sejenis melalui forum komunikasi, seperti MGP (Musyawarah Guru Pembimbing), dan sebagainya; Pembinaan dan pengembangan individual, yaitu upaya yang dilakukan atas inisiatif sendiri dengan berpartisipasi dalam seminar, lokakarya atau forum ilmiah lainnya.

C. Tujuan Organisasi Profesi Kependidikan

Sebagai mana 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 pendidikan yang profesional.

1. Meningkatkan dan/atau mengembangkan karier anggota, merupakan upaya organisasi profesi kependidikan dalam mengembangkan karier anggota sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Karier yang dimaksud adalah perwujudan diri seorang pengembang profesi secara psikosis yang bermakna, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain (lingkungannya) melalui serangkaian aktivitas. Secara spesifik termasuk di dalamnya peningkatan jenjang karier

baik dalam masalah kepangkatan dan golongan kepegawaian maupun karier ini, organisasi profesi berperan sebagai fasilitator dan motivator terjadinya peningkatan karier setiap anggota. Adalah suatu kewajiban organisasi profesi kependidikan/keguruan untuk mampu memfasilitasi dan memotivasi anggotanya mencapai karier yang diharapkan sesuai dengan tugas yang diembannya.

2. Meningkatkan dan/atau mengembangkan kemampuan anggota, merupakan upaya terwujudnya kompetensi kependidikan yang andal dalam diri tenaga kependidikan atau guru, yang mencakup (1) *performace component*, (2) *subject component*, (3) *professional component*, (4) *process component*, (5) *adjustment component*, dan (6) *attituest component*. Dengan kekuatan dan kewibawaan organisasi, para pengembang profesi kependidikan/keguruan akan memiliki kekuatan moral untuk senantiasa meningkatkan kemampuan baik melalui program terstruktur maupun program tidak terstruktur. Tidak tertutup kemungkinan, dengan kekuatan dan kewibawaan organisasi profesi, para anggota sangat mungkin mendapatkan berbagai bantuan dan kemudahan dari pihak lain dalam meningkatkan kemampuannya.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kewenangan profesional anggota merupakan upaya para profesional untuk menempatkan anggota suatu profesi sesuai dengan kemampuannya. Proses ini tidak lain dari proses spesifikasi pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, kecuali oleh ahlinya yang telah mengikuti proses pendidikan tertentu dalam waktu tertentu yang relatif lama. Umpamanya, keahlian guru pembimbing dalam bimbingan karier, pribadi/sosial, dan bimbingan belajar. Bahkan lebih spesifik lagi ahli dalam dinamika kelompok, konseling individual, dan sebagainya. Keahlian tersebut pada umumnya sehingga ia memiliki lisensi untuk menggunakan keahlian tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi profesi kependidikan bertujuan untuk mengembangkan dan

meningkatkan kemampuan seperti itu kepada anggotanya melalui pendidikan atau latihan yang 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 yang melecehkan nilai-nilai kemanusiaan. Ini dapat dilakukan karena saat seorang profesional menjadi anggota organisasi suatu profesi, pada saat itu pula ia terikat oleh kaidah etik profesi sebagai pedoman perilaku anggota profesi itu. Dengan memasuki organisasi profesi ia sekaligus terlindungi dari perlakuan masyarakat yang tidak mengindahkan martabat kemanusiaan dan berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar etis yang telah disepakati.
5. Meningkatkan dan mengembangkan kesejahteraan merupakan upaya organisasi profesi kependidikan untuk meningkatkan kesejahteraan lahir batin anggotanya. Dalam pola ini telingkup juga upaya untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan anggota. Tidak disangsikan lagi bahwa tuntutan kesejahteraan ini merupakan prioritas utama. Karena selain masalah ini ada kaitannya dengan kelangsungan hidup, juga merupakan masalah ini ada kaitannya dengan kelangsungan hidup, juga merupakan dasar bagi tercapainya peningkatan dan pengembangan aspek lainnya. Dalam teori kebutuhan Maslow, kesejahteraan ini mungkin menempati urutan pertama berupa kebutuhan fisiologi yang harus segera dipenuhi. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh organisasi profesi kependidikan dalam kiprahnya meningkatkan kesejahteraan anggota. Misalnya, selayaknya gaji anggota profesi kependidikan/keguruan dilipatgandakan dari apa yang diterima selama periode tahun 90-an. Bukankah profesi ini sangat menentukan masa depan bangsa? harapan macam ini akan lebih kuat jika disampaikan melalui organisasi profesi kependidikan, PGRI misalnya,

yang ada periode beberapa tahun lalu hanya tampak sebagai kepanjangan tangan penguasa dalam meredam gejolak aspirasi masyarakat pendidik yang dikhawatirkan mengganggu stabilitas politik nasional.

D. Ruang Lingkup Organisasi Kependidikan

1. Bentuk dan Corak Organisasi Kependidikan

Bentuk organisasi profesi kependidikan begitu bervariasi dipandang dari segi derajat keeratan dan keterkaitan antara anggotanya (Abin Syamsuddin, 1999:98). Menurutnya ada tiga bentuk organisasi profesi kependidikan. Pertama, berbentuk persatuan (*Union*), antara lain di Australia, Singapura dan Malaysia misalnya: *Australian Education Union (AEU)*, *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 Teacher Federation (AIPTF)* dan *Bangladesh Teachers' Federation (BTF)*. Ketiga, berbentuk aliansi (*alliance*), antara lain di Pilipina, seperti *National Alliance of Teachers and Office Workers (NATOW)*. Keempat berbentuk asosiasi (*association*) seperti yang terdapat di kebanyakan negara misalnya: *All Pakistan Government School Teachers' Association (APGSTA)* di Pakistan dan *Brunei Malay Teachers' Association (BMTA)* di Brunei.

Ditinjau dari kategorisasi keanggotaannya, corak organisasi profesi kependidikan beragam pula. Corak organisasi profesi ini dapat di bedakan ber-dasarkan (1) jenjang pendidikan dimana mereka bertugas (di pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi), misalnya *All India Secondary Teachers' Federation* di India; (2) status penyelenggaraan kelembagaan kependidikan (negeri, swasta) misalnya ; *Private School Teachers' Association of Thailand* di Thailand; (3) bidang studi keahliannya (Bahasa Inggris, Matematika, dan sebagainya) seperti Ikatan Sarjana

Matematika Indonesia; (4) jender (wanita, pria) seperti *Pakistan Lady Teachers' Association* di Pakistan; dan (5) berdasarkan latar belakang etnis (Cina, Tamil, Melayu dan sebagainya) seperti *China Education Society* di Malaysia.

2. Struktur dan Kedudukan Organisasi Kependidikan

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

3. Keanggotaan organisasi profesi kependidikan

Dengan adanya keragaman bentuk dan corak serta struktur dan kedudukan organisasi profesi kependidikan/keguruan seperti yang 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 pucuk organisasi yang berserikat saja.

4. Program operasional organisasi profesi kependidikan/keguruan

Sebagaimana yang dijelaskan pada bagian yang terdahulu, organisasi 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 mungkin hasil konvensi anggota profesi kependidikan. Kandungan program operasional tersebut mencakup hal-hal berikut (Abin Syamsuddin, 1999:100).

- a. Upaya-upaya yang menunjang terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban para anggotanya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Termasuk di dalamnya yang mengenai jaminan-jaminan hukum, hidup, keluarga, sosial, hari tua, dan kesejahteraan yang layak.
- b. Upaya-upaya yang memajukan dan mengembangkan kemampuan profesional dan karier para anggotanya, mulai berbagai kegiatan ilmiah dan profesional seperti seminar, simposium, penataran, lokakarya dan sebagainya.
- c. Upaya-upaya yang menunjang bagi terlaksananya hak dan kewajiban pengguna jasa pelayanan profesional, baik keamanan maupun kualitasnya, sebagai mana diatur dalam kode etik.
- d. Upaya-upaya yang bertalian dengan pengembangan dan pembangunan yang relevan dengan bidang keprofesiannya. Misalnya, turut serta dalam proses pembuatan kebijakan dalam bidang kependidikan, turut serta dalam pengembangan kurikulum dan sistem pendidikannya.

E. Macam-macam Organisasi Profesi Kependidikan di Indonesia

Secara kuantitas, tidak berlebihan jika banyak kalangan pendidikan menyatakan bahwa organisasi profesi kependidikan di Indonesia berkembang pesta bagi tumbuhan di musim penghujan. Sampai-sampai ada sebagian pengembang profesi kependidikan yang tidak tahu menahu tentang organisasi profesi kependidikan tertentu. Lebih ironis lagi manakah yang dijumpai guru yang tidak memahami organisasi profesinya, PGRI misalnya. Fenomena ini seakan-akan mengatakan bahwa

di satu sisi organisasi kependidikan yang notabene berupaya mengakomodasikan pelbagai harapan dan inspirasi anggotanya cukup banyak, tetapi pada sisi lain keberadaan sejumlah organisasi profesi kependidikan tersebut disarankan manfaatnya. Fenomena seperti ini pernah disinyalir oleh Engkoswara dan Husna Asmara (1995:175) dengan satu pertanyaan “sampai sejauh mana wadah organisasi kependidikan tersebut bergerak melancarkan upayanya?”. Ini merupakan pertanyaan yang harus direnungkan bersama, baik oleh anggota maupun pengurus organisasi profesi kependidikan, sehingga muncul kebulatan tekad yang menjadi tenaga untuk berkiprah seoptimal mungkin. Tidak cukup direnungkan saja, tetapi perlu diambil langkah-langkah akomodatif dan operasional yang mampu menampung harapan dan inspirasi anggota serta masyarakat pengguna jasa profesi kependidikan .

Disadari betul, bahwa untuk semua itu tidak semudah membalikkan telapak tangan. Paling tidak, para pengembang profesi kependidikan perlu mengkaji ulang pelbagai hal yang ada kaitannya dengan organisasi profesi. Bahkan, sangat dimungkinkan untuk memperoleh model, rumusan dan profil organisasi profesi kependidikan baru yang lebih akomodatif, realistis, futuristik dan kredibel. Untuk tujuan inilah, berikut ini dipaparkan secara sekilas tiga organisasi kependidikan, yaitu : Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), dan Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI), yang mudah-mudahan dapat mewakili pelbagai organisasi kependidikan yang ada di negeri ini.

1. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI)

Organisasi kependidikan ini merupakan organisasi tertua yang ada di Indonesia. PGRI didirikan kurang lebih 3 bulan setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, tepatnya pada tanggal 25 November 1945. Pada saat didirikannya, organisasi ini di samping memiliki misi profesi, PGRI juga memiliki tiga misi lainnya, yaitu misi politis-

ideologis, misi peraturan organisatoris, dan misi kesejahteraan (Engkoswara dan Husna Asmara, 1995:177). Perlu dicatat juga disini bahwa perkataan "Guru" dalam konteks bahasan mencakup juga tenaga kependidikan dan personel lainnya yang terlibat dalam usaha pendidikan di sekolah (Asosiasi Guru se-Dunia dan AD//PGRI,1989).

Misi profesi PGRI adalah upaya untuk meningkatkan mutu guru sebagai penegak dan pelaksana sistem pendidikan nasional. Guru merupakan pioner pendidikan, sebab itu, kualitas guru harus ditingkatkan, baik dalam dimensi pribadi, intelektual, maupun keahlian atau keterampilan. Itulah sebabnya guru dituntut oleh UUSPN tahun 1989: pasal 31: ayat 4, dan PP No.38 tahun 1992, pasal 61 agar memasuki organisasi profesi kependidikan seta selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Misi politis-ideologis tidak lain dari upaya penanaman jiwa nasionalisme, yaitu komitmen terhadap pernyataan bahwa kita bangsa yang satu yaitu bangsa Indonesia, berbahasa nasional bahasa Indonesia, dan bertanah satu tanah air Indonesia, juga penanaman nilai luhur filsafat hidup berbangsa dan bernegara, yaitu komitmen bahwa kita adalah bangsa yang ber-Ketuhanan Yang Maha Esa, berkemanusiaan yang adil dan beradab, memiliki rasa persatuan Indonesia, berkerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Itu sesungguhnya misi politis-ideologis PGRI, yang perjalanannya dikhawatirkan terjebak dalam arena (*setting*) politik praktis sehingga tidak dipungkiri bahwa PGRI harus pernah menelan pil pahit, terperangkap oleh kepanjangan tangan penguasa dan politisi orde baru.

Misi peraturan organisasi PGRI merupakan upaya pengeja wantahan peraturan keorganisasian, terutama dalam menyamakan persepsi terhadap visi, misi dan kode etik kejelasan struktur organisasi sangatlah diperlukan. Persamaan persepsi tersebut akan menjadi pemandu segala

upaya yang diprogram, sehingga terjadi kesamaan langkah, tindakan dan tanggung jawab, yang pada gilirannya memunculkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Adalah masuk akal jika misi kesejahteraan harus menjadi prioritas PGRI, karena hal ini merupakan kebutuhan guru yang tidak usah dinanti-nantikan lagi. Terutama dalam 10 tahun terakhir ini, potret guru sebagai *pahlawan tanpa tanda jasa* sudah menjadi momok yang mengkhawatirkan, bahkan mungkin menjadi plesetan yang menyakitkan. Tidakkah PGRI tergugah oleh kenyataan seperti ini? Bukankah PGRI sebagai organisasi profesi kependidikan yang peduli (*concern*) pada kesejahteraan guru atau sebaliknya? Berapa banyak siswa yang pandai enggan menekuni dunia pendidikan karena alasan guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa yang nilai ekonomisnya dipertanyakan? Atau, haruskah ungkapan guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa dicabut secara resmi oleh PGRI? Itu semua adalah dilema yang harus dihadapi bersama. Tanpa kecuali, semua pengembang profesi kependidikan sesungguhnya dituntut untuk berpikir global dan bertindak lokal dengan penuh kearifan dan bijaksana dalam menghadapi permasalahan tersebut.

Dipandang dari segi derajat keeratan dan keterkaitan anggota anggotanya, PGRI merupakan organisasi profesi kependidikan/keguruan yang berbentuk persatuan(*union*). Dinjau dari segi kategorisasi keanggotaannya mencakup hampir semua corak organisasi kependidikan. Sedangkan struktur dan kedudukannya bertaraf nasional, kewilayahan (seperti PGRI Indonesia Wilayah Timur), serta kedaerahan (seperti PGRI Jawa Barat, Kabupaten Bandung, dan sebagainya). Keanggotaan organisasi profesi ini bersifat langsung dari setiap pribadi pengembang profesi kependidikan. Kalau demikian, sesungguhnya PGRI merupakan organisasi profesi yang memiliki kekuatan dan mengakar di seluruh penjuru Indonesia. Artinya, PGRI memiliki potensi besar untuk meningkatkan harkat dan

martabat guru, masyarakat lebih jauh lagi bangsa dan negara. Pertanyaannya, maukah PGRI berkiprah secara ekstra untuk itu?

2. 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 antara anggotanya (Engoswara dan Husna Asmara, 1995:179). Keadaan seperti ini cukup lama, yaitu sampai pada kongresnya yang pertama di Jakarta pada tanggal 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 anggota; (c) membina serta mengembangkan ilmu, seni dan teknologi pendidikan dalam rangka membantu pemerintah mensukseskan pembangunan bangsa dan negara; (d) mengambangkan dan menyebarkan gagasan-gagasan baru dalam bidang ilmu, seni dan teknologi pendidikan; (e) melindungi dan memperjuangkan kepentingan profesional para anggota; (f) meningkatkan komunikasi anggota anggota dari berbagai spesialisasi pendidikan; dan (g) menyelenggarakan komunikasi antara organisasi profesi yang relevan.

Pada perjalanannya ISPI tergabung dalam Forum Organisasi Profesi Ilmiah (FOPI) yang terspesialisasikan dalam bentuk himpunan-himpunan. Yang telah ada himpunannya adalah Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu Sosial Indonesia (HISPIPSI), Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, Himpunan Sarjana Pendidikan Matematika, Himpunan Sarjana Pendidikan Music, Himpunan Sarjana Pendidikan Luar Biasa, Himpunan Sarjana Bimbingan, Himpunan Sarjana Administrasi Pendidikan, Himpunan Sarjana Kurikulum dan Teknologi

Pendidikan, dan Himpunan Sarjana Pendidikan Luar Sekolah.

3. Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI)

Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI) di dirikan 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 di dirikannya Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI) adalah sebagai berikut ini.

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

Untuk menopang pencapaian tujuan tersebut di canangkan empat kegiatan, yaitu:

- a. Pengembangan ilmu dalam bidang 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
- d. Pembinaan sarana (Anggaran Dasar 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.

4.

Kode Etik Keguruan

A. Pengertian Kode Etik

Secara etimologis, “kode etik” berarti pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dengan kata lain, kode etik merupakan pola aturan atau tata cara etis sebagai pedoman berperilaku. Etis berarti sesuai dengan nilai-nilai, dan norma yang dianut oleh sekelompok orang atau masyarakat tertentu.

Dalam kaitannya dengan istilah profesi, kode etik merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota suatu profesi. Gibson dan Mithcel (1955:449) menegaskan bahwa *a code of ethics represents the professional values of a profession translated into standards of conduct for the memberships*. Suatu kode etik menggambarkan nilai-nilai profesional suatu profesi yang diterjemahkan ke dalam standar perilaku anggotanya. Inti nilai profesional yaitu adanya sifat altruistik dari seorang profesional, mementingkan kesejahteraan orang lain, dan lebih berorientasi pada pelayanan masyarakat umum. Jadi, nilai profesional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Nilai profesional seperti di atas disebut juga dengan istilah *asa etis*, yaitu landasan-landasan berpijak sebagai penopang perilaku etis. Canadian Code of Ethics, yang sering juga dikemukakan para ahli dengan istilah CCE (Chung 1981) mengemukakan empat *asa etis*, yaitu: (1) *respect for thr dignity of persons* (menghargai harkat dan martabat manusia), (2) *responsible caring* (kepedulian yang bertanggung jawab), (3) *integrity in relationships* (integritas dalam hubungan), dan (4) *responsibility to society* (tanggung jawab kepada masyarakat).

Jika kode etik itu dijadikan standar aktivitas anggota profesi, kode etik tersebut sekaligus sebagai pedoman (*guidelines*). Bahkan sebagai pedoman bagi masyarakat untuk mengantisipasi terjadinya bias interaksi antara masyarakat dan anggota profesi tersebut. Bias interaksi tersebut merupakan monopoli profesi, yaitu memanfaatkan kekuasaan dan hak-hak istimewa untuk melindungi kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, dapat dipahami jika Oteng Sutisna (1986:364) sampai mendefinisikan kode etik sebagai seperangkat pedoman yang memaksa perilaku etis para anggota profesi. Perangkat pedoman ini lebih eksplisit, sistematis, dan mengikat.

Konvensi nasional IPBI ke-1 mendefinisikan kode etik sebagai pola ketentuan, aturan, tata cara yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan aktivitas suatu profesi. Pola, ketentuan, aturan tersebut seharusnya diikuti dan ditaati oleh setiap orang yang menyandang dan menjalankan profesi tersebut. Keharusan dalam definisi di atas memperkuat suatu penafsiran bahwa jika anggota profesi tidak berperilaku seperti apa yang tertera dalam kode etik, maka konsekuensinya ia akan berhadapan dengan sanksi. Paling tidak sanksi dari masyarakat berupa luntarnya kepercayaan masyarakat kepada profesi itu, bahkan sampai hukuman pidana sekalipun.

B. Contoh-contoh Penerapan Kode Etik dari Beberapa Bidang Ilmu

1. Contoh Penerapan Kode Etik Guru

“Guru berbakti membimbing peserta didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang berpancasila”. Inilah bunyi kode etik guru yang pertama. Istilah “berbakti membimbing”. Mengandung makna berupaya mengabdikan tanpa pamrih dan tidak pandang bulu dengan cara membantu (tanpa ada paksaan, manusiawi). Istilah “seutuhnya” bermakna lahir batin, secara fisik dan psikis, serta integritas pribadi. Jadi guru harus berupaya

mengabdikan diri kepada siswa dengan tanpa pamrih melalui bantuannya, membimbingnya, baik lahir maupun batin agar ia menjadi manusia pembangunan yang berpancasila, yaitu manusia pembangunan yang senantiasa menjadikan nilai-nilai Pancasila sebagai pedomannya. Artinya, guru harus senantiasa melaksanakan tugas kependidikannya didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, misalnya mendidik anak berbudi pekerti luhur dengan tidak melanggar harkat dan martabat anak, mengajarkan kejujuran menanamkan nilai-nilai nasionalisme, memupuk semangat persatuan dan kesatuan, sebagainya.

2. Contoh Penerapan Kode Etik Guru Pembimbing/Konselor Sekolah

“Konselor harus menghormati harkat pribadi, integritas, dan keyakinan kliennya”. Itulah bunyi Kode Etik Guru Pembimbing (Konselor Sekolah) dalam kegiatan profesional, sub layanan individual ketika terjadi hubungan dengan klien. Kalau kode etik itu diterapkan, maka ketika konselor/ penyuluhan mengembangkan hubungan dengan klien, ia harus sanggup menerima klien apa adanya, tidak mencemoohkan klien, tidak membuat klien tersinggung karena perbedaan keyakinan, dan menerimanya dengan penuh penghargaan . Misalnya, ketika datang seorang klien yang terlibat narkoba, konselor harus menerima dengan lapang dada dan di benaknya harus terpancar pemikiran positif terhadap klien itu, bahwa ia memiliki nilai positif. Konselor dapat mengatakan, “Bagaimana kabarmu Nak? Apa yang dapat saya bantu?” atau “Tampaknya ada yang ingin kamu bicarakan dengan saya”.

C. Deskripsi Kode Etik Keguruan

Deskripsi Kode Etik Guru Indonesia yang dikemukakan pada bagian ini merupakan rumusan hasil Kongres PGRI tahun 1989. Rumusannya sebagai berikut:

Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian kepada 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 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, Guru 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.
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, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan profesinya.
7. Guru memelihara hubungan profesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial
8. Guru bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
9. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Kode etik Guru yang pertama mengandung pengertian bahwa perhatian utama seorang guru adalah peserta didik. Perhatiannya itu semata mata dicurahkan untuk membimbing peserta didik, yaitu mengembangkan potensinya secara optimal dengan mengupayakan terciptanya proses pembelajaran yang edukatif. Melalui proses inilah diharapkan peserta didik menjelma sebagai manusia seutuhnya yang berjiwa pancasila. Manusia utuh yang dimaksud adalah manusia yang seimbang

antara kebutuhan jasmani dan rohaninya, bukan saja sehat secara fisik, namun juga secara psikis. Manusia yang berjiwa Pancasila artinya manusia yang dalam kehidupan berbangsa dan bernegara selalu mengindahkan dan mengaplikasikan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Kode etik Guru kedua mengandung makna bahwa guru hanya sanggup menjalankan tugas profesi yang sesuai dengan kemampuannya. Ia tidak menunjukkan sikap arogansinya profesional. Manakala menghadapi masalah yang ia sendiri tidak mampu mengatasinya, ia mengaku dengan jujur bahwa masalah itu di luar kemampuannya, sambil terus berupaya meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Kode etik Guru ketiga menunjukkan pentingnya seorang guru mendapatkan informasi tentang peserta didik selengkap mungkin. Informasi tentang kemampuannya, minat, bakat, motivasi, kawan-kawannya, dan informasi yang kira-kira berpengaruh pada perkembangan peserta didik dan mempermudah guru dalam membimbing dan membina peserta didik tersebut.

Kode etik Guru keempat mengisyaratkan pentingnya guru menciptakan suasana sekolah yang aman, nyaman, dan membuat peserta didik betah belajar. Yang perlu dibangun antara lain iklim komunikasi yang demokratis, hangat, dan penuh dengan rasa kekeluargaan, tetapi menjauhkan diri dari kolusi dan nepotisme.

Kode etik Guru kelima mengangkat pentingnya peran serta orang tua siswa dan masyarakat sekitarnya untuk andil dalam proses pendidikan di sekolah/madrasah. Peran serta mereka akan terwujud jika terjalin hubungan baik antara guru dengan peserta didik, dan ini harus diupayakan sekuat tenaga oleh seorang guru.

Guru diharuskan untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan mutu dan martabat profesinya. Ini dapat

dilakukan secara pribadi dapat juga secara kelompok. Hal tersebut merupakan makna dari kode Etik Guru keenam.

Agar terjalin kekuatan profesi, guru hendaknya selalu menjalin hubungan baik dengan rekan seprofesi, memupuk semangat kekeluargaan dan ketidaksetiakawanan sosial. Kode etik Guru ketujuh ini intinya bagaimana menjalin kerja sama yang mutualistis dengan rekan seprofesi. Rasa senasib dan sepenanggungan biasanya mengikat para guru untuk bersatu dalam menyatukan visi dan misinya.

Kode etik Guru kedelapan berbunyi “Guru bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian. Jika memang benar bahwa PGRI merupakan sarana dan wadah yang menampung aspirasi guru, sarana perjuangan dan pengabdian guru, maka praktik monopoli profesi terhadap guru (terutama guru SD) oleh pengurus PGRI harus segera disudahi. Karena cara seperti itu hanya akan membuat guru semakin tidak berdaya, dan membuat *citra* masyarakat semakin negatif terhadap profesi ini. Justru sebaliknya, PGRI harus menjadi satu kekuatan profesi guru dalam menggapai harapannya. Organisasi ini seharusnya mampu menjembatani dan mengayomi aspirasi para guru, dan bahkan jika memungkinkan, PGRI harus mampu meningkatkan harkat dan martabat guru yang semakin hari semakin cenderung terpuruk keadaannya.

Kode etik Guru sembilan berbunyi “Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan”. Kode etik ini didasari oleh dua asumsi, pertama karena guru sebagai unsur aparatur negara (sepanjang mereka itu PNS), kedua karena guru orang yang ahli dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu sudah sewajarnya guru melaksanakan semua kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, selagi sesuai dengan kemampuan guru itu dan tidak melecehkan harkat dan martabat guru itu sendiri.

D. Fungsi Kode Etik Keguruan

Uraian di muka tampak sudah memberikan arah tentang fungsi kode etik suatu profesi. Pada dasarnya, kode etik dapat berfungsi ganda, yaitu sebagai perlindungan dan pengembangan bagi profesi itu, dan sebagai perlindungan bagi masyarakat pengguna jasa pelayanan suatu profesi. Fungsi kode etik seperti itu sesuai dengan apa yang dikemukakan Gibson dan Mitchel (1986:449), namun mereka lebih menekankan pada pentingnya kode etik tersebut sebagai pedoman pelaksanaan tugas profesional anggota suatu profesi dan pedoman bagi masyarakat pengguna suatu profesi dalam meminta pertanggungjawaban jika ada anggota profesi yang bertindak di luar kewajaran sebagai seorang profesional.

Biggs dan blocher (1986:10) mengemukakan tiga fungsi kode etik , yaitu (a) *to protect a profesision from government interference* (melindungi suatu profesi dari campur tangan pemerintah), (b) *to prevent internal disagreements within a profession* (mencegah terjadinya pertentangan internal dalam suatu profesi), dan (c) *to protect practitioners in cases of alleged malpractice* (melindungi para praktisi dari kesalahan praktik suatu profesi).

Sutan Zanti dan Syahmiar Syahrin (1992) secara spesifik mengemukakan empat fungsi kode etik guru bagi guru itu sendiri. Keempat fungsi kode etik tersebut sebagai berikut.

1. Agar guru terhindar dari penyimpangan profesi, karena sudah adanya landasan yang digunakan mereka sebagai acuan.
2. Untuk mengatur hubungan guru dengan murid, teman sekerja dan masyarakat, jabatan profesi dan pemerintah.
3. Sebagai pegangan dan pedoman tingkah laku guru agar lebih bertanggung jawab pada profesinya.
4. Pemberi arah yang benar kepada pengguna profesinya.

Secara umum dapat dirinci bahwa fungsi kode etik guru berfungsi (a) agar guru memiliki pedoman dan arah yang jelas

dalam melaksanakan tugasnya, sehingga terhindar dari penyimpangan profesi, (b) agar guru bertanggung jawab atas profesinya, (c) agar profesi guru terhindar dari perpecahan dan pertentangan internal, (d) agar guru mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan, sehingga jasa profesi guru diakui dan digunakan oleh masyarakat sebagai profesi yang membantu dalam memecahkan masalah dan mengembangkan diri, dan (e) agar profesi guru terhindar dari campur tangan profesi lain dan pemerintah.

Kode etik guru sesungguhnya merupakan pedoman yang mengatur hubungan guru dengan teman sejawat, peserta didik, orang tua peserta didik, pimpinan, masyarakat, dan dengan misi tugasnya. Jalinan hubungan tersebut dilakukan untuk berbagai kepentingan, terutama untuk kepentingan perkembangan siswa secara optimal. Secara jelas, jalinan hubungan itu diatur oleh kode etik.

Etika hubungan guru dengan teman sejawat menuntut perilaku yang kooperatif, mempersamakan, dan saling mendukung. Kompetensi yang agresif dan tidak sehat harus dicegah. Hubungan antar sejawat terutama terjadi dalam bentuk konsultasi dan referal (Oteng Sutisna,186:364). Konsultasi merupakan kebiasaan untuk mengundang teman sejawat agar ikut serta dalam menganalisis kebutuhan peserta didik dan kemungkinan perencanaan bantuannya. Referal adalah proses penerusan bantuan seorang peserta didik (klien) kepada teman sejawat yang profesional atau penyandang profesi lain yang relevan untuk membantu pemecahan masalah dan mengembangkan di peserta didik. Misalnya, ketika seorang guru mempunyai murid yang mengalami kesulitan belajar, yang tingkat kesulitannya di luar batas kemampuan guru itu, maka guru tersebut mengonsultasikannya kepada guru lain. Kalau peserta didik tersebut perlu diberi layanan konseling, guru tersebut sebaiknya membuat referal kepada konselor sekolah/guru pembimbing, bahkan kalau masalahnya sudah menyangkut masalah rekonstruksi psikologis, misalnya

mengalami gangguan fungsi psikis, maka peserta didik tersebut sebaiknya direferal kepada psikolog, psikiater, atau dokter, dan sebagainya. Etika hubungan guru dengan peserta didik menuntut terciptanya hubungan berupa *helping relationship* (Brammer, 1979), yaitu hubungan yang bersifat membantu dengan mengupayakan terjadinya iklim sekolah yang kondusif bagi perkembangan peserta didik. Hubungan ini ditandai oleh adanya perilaku empati, penerimaan dan penghargaan, kehangatan dan perhatian, keterbukaan dan ketulusan, serta kekonkretan dan kekhususan ekspresi seorang guru.

Misalnya, ketika ada seorang siswa sebagai pecandu narkoba datang kepada guru, lalu siswa itu berkata sambil teler “saya sebenarnya tahu, kelakuan saya jelek, tapi eeeh,.....pusing, pak”, kalau guru itu bijaksana dan paham bagaimana sesungguhnya hubungan yang bersifat membantu dibangun, paling tidak guru tersebut berkata “Sebaiknya kamu istirahat dulu di sini”. Lalu peserta didik itu dibawa ke tempat yang aman dari kerumunan peserta didik dan guru lain. Ungkapan dan penerimaan guru seperti itu merupakan contoh kecil dari perilaku penerimaan dan penghargaan terhadap martabat peserta didik apa adanya, yang sungguh tidak mudah dilakukan oleh seorang guru. Kita inginnya marah sekali melihat peserta didik itu.

Bantuan guru tidak cukup sampai di situ. Setelah peserta didik tadi sadarkan diri, sebaiknya guru melanjutkan perbincangan dengannya. Guru mungkin bisa berkata “Bagaimana, kamu sudah segar?” Kalimat seperti ini harus diungkapkan dengan tulus. Kalau jawabannya sudah, maka pembicaraan dapat dilanjutkan. Mungkin guru berkata “Nampaknya ada yang harus dibicarakan, apakah kamu setuju?”, dan seterusnya.

Beratkan kita untuk melakukan hal seperti di atas? Sesungguhnya, kalau guru ingin betul-betul mengabdikan diri secara profesional, trik-trik semacam itu perlu dipelajari dan didalami, karena pada suatu saat guru pasti bertemu dengan

kasus seperti siswa itu. Semua orang mampu melakukannya kalau mau mempelajari dan mendalami trik-trik membangun gabungan dalam bentuk *helping relationship*. Kalau enggan bersikap seperti itu, sampai kapan guru akan berhenti dari pelecehan psikologis terdidik di negeri ini ? Tapi tidak usah khawatir pulla, karena masih lebih banyak peserta didik yang baik-baik dan guru yang arif serta bijaksana.

Etika hubungan guru dengan pimpinan di sekolah menuntut adanya saling mempercayai. Guru percaya bahwa pimpinan sekolah memberi tugas yang dapat dikerjakannya dan setiap pekerjaan yang dilakukan pasti ada imbalannya, paling tidak di akhirat kelak. Sebaliknya, pimpinan sekolah/madrasah mempercayakan suatu tugas kepada guru karena keyakinannya bahwa guru tersebut akan mampu melaksanakannya sebaik mungkin. Dalam hubungan guru dengan pimpinan tersebut yang terpenting adanya tanggung jawab dari kedua belah pihak atas konsekuensi dari beban kerja itu. Yang harus diterima guru dari pimpinan sekolah adalah tugas kependidikan. Kalau dalam perjalanan pelaksanaan tugas ada masalah tentu perlu konsultasi. Manakala tugas telah dilaksanakan, guru memberi laporan. Jadi sis utama hubungan guru dengan pimpinan sekolah adalah penerimaan pemberian tugas, konsultasi-supervisi, dan laporan-evaluasi. Guru sangat perlu memelihara hubungan baik dengan masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan, misalnya, mengadakan kerja sama dengan kalangan industri terdekat yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan, mengembangkan jaringan SPG dengan perusahaan-perusahaan yang relevan, dan pihak yang terkait lainnya.

Guru menghayati hubungan baik terhadap misi tugasnya sendiri, dengan berupaya meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Peningkatan profesionalisme dapat dilakukan melalui perdalam ilmu keguruan/pendidikan atau ilmu pengetahuan terkini, atau dengan cara melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi serta berpartisipasi dalam kegiatan

keprofesian yang relevan. Peningkatan kinerja dapat diawali dari mencintai profesi kependidikan, sehingga profesi ini menjadi bagian dari hidupnya.

5.

Penerapan Kode Etik Guru

A. Penerapan Kode Etik Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya

Dalam menjalankan tugasnya, guru sebagai seorang profesional dipandang perlu berpedoman pada kode etik. Ini adalah suatu pembuktian komitmennya akan profesi kependidikannya. Sebagai anggota organisasi profesi ini, ia sesungguhnya telah terikat oleh nilai dan norma organisasi yang tertuang dalam standar perilaku guru yang disebut kode etik guru. Inilah aturan yang harus ditaati dan dijadikan pedoman perilaku oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Jadi, kode etik itu harus diterapkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.

Penerapan kode etik guru dalam tugasnya begitu luas untuk dipaparkan secara keseluruhan. Sebab banyak arena yang ia jalani ketika melaksanakan tugasnya itu. Akan tetapi pada bagian ini pemaparannya banyak diangkat dari area proses pembelajaran sebagai tugas utama seorang guru, yaitu membelajarkan peserta didik.

1. Multi Peran dan Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran

Tugas guru dalam menjalankan profesi kependidikan yang teramat luas, terutama di dalam tugas guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar. Akan tetapi, muara tugas utama kedua peran tersebut terjadi pada arena proses pembelajaran, yaitu suatu upaya guru dalam menciptakan situasi interaksi pergaulan sosial dengan merekayasa lingkungan yang kondusif bagi terjadinya perkembangan optimal peserta didik. Upayanya itu adalah membuat sinergi semua unsur yang terlibat bagi terciptanya lingkungan yang kondusif untuk terjadinya proses pembelajaran pada peserta didik.

Guru memainkan multi peran dalam proses pembelajaran yang diselenggarakannya dengan tugas yang amat bervariasi. Ia berperan sebagai manajer ,pemadu ,organisasor, koordinator, fasilitator, dan motivator proses pembelajaran (Umar Tirtarahardja dan La Soul, 1994: 262) dengan versi yang agak berbeda Abin Syamsuddin(1999) mengemukakan tujuan peran dan tugas guru dalam proses pembelajaran yaitu sebagai *konservator, innovator, transmitor, transformator, organozator, planner, dan evaluator*. Jika berpegang pada kedua pendapat tersebut, sedikitnya ada tiga belas peran dan tugas guru dalam sistem pembelajaran, yaitu sebagai konservator, innovator, transmitor, transformator, perencana, manajer, pemadu, organisator, koordinator, komunikator, fasilitator, motivator, dan penilai sistem pembelajaran.

Sebagai *konservator* (pemelihara),guru bertugas memelihara sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan .Dalam sistem pembelajaran, guru merupakan figur bagi peserta didik dalam memelihara sistem nilai. Dengan perannya sebagai konservator ,guru sekaligus menjadi inovator (pengembangan) sistem nilai ilmu pengetahuan dan teknologi yang dikaji dalam sistem pembelajaran itu.jadi ,guru bertugas bukan hanya memelihara sistem nilai tetapi juga mengembangkannya kepada tataran yang lebih luas dan lebih maju.

Sebagai *tranmitor* (penerus) sistem-sistem nilai, guru selayaknya meneruskan sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik. Dengan demikian, sistem nilai tersebut dimungkinkan akan diwariskan kepada peserta didik sebagai generasi yang akan melanjutkan sistem nilai tersebut. Kesenambungan sistem nilai itu merupakan bagian dari pelaksanaan sistem pendidikan.

Sebagai *transformator* (penerjemah) sistem-sistem nilai, guru bertugas menerjemah sistem-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadi dan perilakunya. Lewat

proses interaksinya dengan peserta didik diharapkan pula sistem-sistem nilai tersebut menjelma dalam pribadi peserta didiknya.

Sebagai perencana (*planner*) guru bertugas mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses pembelajaran. Ia harus membuat rencana pembelajaran yang matang yang sekarang dikenal dengan sebutan Satuan Acara Pembelajaran (SAP). Dalam SAP ini guru merencanakan proses pembelajaran mulai dari perumusan tujuan pembelajaran yang mencakup tujuan pembelajaran umum (TPU yang sudah ada dalam GBPP) dan tujuan pembelajaran khusus (TPK). Selanjutnya, merancang *pretest* (tes awal) jika diperlukan. Kemudian, merencanakan strategi proses operasional pembelajarannya, termasuk di dalamnya adalah pembukuan, kegiatan intidan penutup. Terakhir, merencanakan strategi evaluasinya (jenis, format, kriteria), yang meliputi evaluasi program, proses dan hasilnya.

Sebagai manajer proses pembelajaran guru bertugas mengelola proses operasional pembelajaran, mulai dari mempersiapkan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran. Di sini ditentukan siapa yang harus terlibat dalam proses pembelajaran serta sejauh mana tingkat keterlibatannya .semua unsur yang diperkirakan menunjang atau menghambat berhasilnya proses pembelajaran dikelola sesuai dengan kondisi objektifnya masing-masing.

Sebagai pemadu (*director*), guru bertugas menunjukkan arah dan tujuan pembelajaran kepada peserta didik. Kegiatan ini bukan saja memperjelas arah kegiatan belajar peserta didik, tetapi juga menjadi motivator bagi mereka untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirancang, baik oleh guru maupun dirancang bersama peserta didik.

Sebagai organisator (penyelenggara), guru bertugas mengorganisasikan seluruh kegiatan pembelajaran. Guru bertugas menciptakan situasi, pemimpin, merangsang,

menggerakkan dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan rencana. Ia bertindak sebagai narasumber (*resourceperson*), konsultan, pemimpin (*leader*) yang bijaksana dalam arti demokratis dan humanis (manusiawi) selama proses pembelajaran berlangsung. Tugasnya juga berupaya menciptakan proses pembelajaran yang edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara *formal* (kepada pihak yang mengangkat dan menugasinya) maupun secara *moral* (kepada peserta didik serta Tuhan yang menciptakannya).

Sebagai komunikator, tugas guru mengkomunikasikan murid dengan berbagai sumber belajar. Pekerjaannya antara lain memberikan informasi tentang buku sumber yang digunakan, tempat belajar yang kondusif, bahkan mungkin sampai menginformasikan nara sumber lain yang ditugasi jika perlu.

Sebagai fasilitator, guru bertugas menyediakan kemudahan-kemudahan belajar bagi siswa, seperti memberikan informasi tentang cara belajar yang efektif, menyediakan buku sumber yang cocok, memberikan urunan dalam pemecahan masalah dan pengembangan diri peserta didik, dan lain-lainya.

Sebagai motivator, guru bertugas memberi dorongan belajar hingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara intrinsik. Dalam proses pembelajaran, dorongan yang diberikan mungkin berupa penghargaan seperti pujian, bahkan seandainya diperkirakan hasilnya akan positif hukuman pun dapat dilakukan dengan catatan tidak memberikan hukuman fisik seperti menampar, menjemur, dan sebagainya.

Sebagai penilai (*evaluator*), guru bertugas mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan data yang valid, reliabel, dan objektif dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*judgment*) atas tingkah keberhasilan pembelajaran tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai program, proses,

maupun hasil (*produk*). Evaluasi terhadap produk, selain berguna untuk bahan pertimbangan dalam membuat keputusan, juga bermanfaat sebagai umpan balik (*feed back*) bagi proses dan masukan (*input*)serta tindak lanjutnya.

2. Penerapan Kode Etik Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya

Pemahaman atas peran dan tugas guru, khususnya dalam penyelenggaraan sistem pembelajaran seyogianya menjadi kerangka berpikir (*frame work*) dalam bahasa tentang penerapan Kode Etik Guru sebagaimana mestinya. Sedikitnya, pemahaman itu mengantarkan anda pada suatu keyakinan bahwa sungguh beragam peran dan tugas guru dalam proses penyelenggaraan sistem pembelajaran.

Kode etik guru sebagai pedoman bagi para guru dalam berperilaku sesungguhnya dapat diterapkan di dalam tugasnya pada arena dan tahapan kegiatan pembelajaran. Bahkan, kalau ingin mendapatkan tempat dihati peserta didik, maka guru dipandang perlu berpegang teguh pada kode etiknya pada saat proses pembelajaran berlangsung. Perilaku yang ditampilkan seorang guru harus mencerminkan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam kode etik itu, sehingga makna kode etik itu menjelma dalam perilakunya. Berikut ini dikemukakan bagaimana uraian penerapan kode etik guru Indonesia di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan AD/ART PGRI 1994.

a. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia yang berjiwa pancasila.

Dalam memainkan peranya ketika mengadakan proses pembelajaran, guru senantiasa membimbing peserta didik menjadi manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa pancasila. Konsepsi manusia yang utuh dimaksud dilukiskan sebagai berikut ini. *Pertama*, manusia yang seimbang antara perkembangan jasmani dan rohaninya, juga seimbang pula antara kebutuhan kedua aspek tersebut. Keutuhan ini dianalisis dari dimensi rohani-jasmani. *Kedua*, manusia yang selaras antara pemenuhan

kebutuhan individual dan sosialnya. Kebutuhan ini dianalisis berdasarkan dimensi sosial-individual manusia. Dengan konsep ini peserta didik tidak hanya menjadi manusia yang hanya mementingkan diri sendiri dan bukan pula terlalu mementingkan kebutuhan kelompok atau masyarakat. *Ketiga*, manusia yang selaras antara perkembangan kognitif, psikomotorik, efektif, konatif, dan bahkan menurut Goleman (1996) manusia yang selaras perkembangan emosionalnya. Kesemuanya itu seyogianya berkembang optimal, normatif, harmonis, dinamis, dan sinergis dalam setiap tahapan pembelajaran. Profil manusia itu itu dilandasi nilai-nilai luhur falsafah Pancasila. Artinya, seseorang guru harus mengembangkan potensi peserta didik secara utuh dengan berpijak pada nilai-nilai luhur Pancasila.

b. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional

Pada saat guru membimbing peserta didik dalam arena pembelajaran ia harus berpegang teguh pada kejujuran profesional, yaitu suatu pengakuan atas batas-batas kemampuan profesionalnya. Guru harus tampil dengan pribadi yang jujur secara profesional di tengah-tengah peserta didiknya. Ia tidak melakukan hal-hal yang di luar batas kemampuannya dan tidak pula melakukan pekerjaan yang ada dalam koridor kewenangan profesi lain. Akan terpuji jika ia dapat mengakui kelemahan atau kekeliruannya (bila terjadi).terbuka untuk menerima masukan yang lebih baik dari pendidik dan pihak lainnya.

c. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan

Proses pembelajaran amat memerlukan informasi tentang peserta didik yang mencakup minat, bakat, kemampuan, hobi, kebiasaan, kelompok, sejawatnya dalam belajar dan sebagainya. Untuk memperoleh informasi tersebut dapat diperlukannya secara langsung

terhadap peserta didik, namun dapat juga diperoleh dari pihak-pihak lain yang kompeten dan terpercaya, misalnya dari temannya, orang tua, dan pihak-pihak lain yang dapat dipercaya. Informasi itu digunakan sebagai bahan pertimbangan melakukan bimbingan dan pembinaan serta keperluan relevan lainnya dengan penuh kejujuran.

- d. *Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses pembelajaran.*

Dalam melaksanakan tugasnya guru berupaya menciptakan suasana sekolah/madrasah dengan sebaik-baiknya untuk menunjang berhasilnya proses belajar mengajar. Untuk itu ada beberapa hal yang sebaiknya dilakukan guru. *Pertama*, guru melaksanakan proses pembelajaran yang interaksinya diwarnai dengan prinsip hubungan yang bersifat membantu. Menurut Brammer (1979: 42) hubungan yang bersifat membantu merupakan upaya guru untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif akan terjadinya pemecahan masalah dan pengembangan diri peserta didik. Hubungan ini ditandai oleh adanya perilaku empatik, penerimaan dan penghargaan, kehangatan dan perhatian, keterbukaan dan ketulusan, serta kekonkretan dan kekhususan ekspresi. *Kedua*, guru mengadakan kerja sama dengan berbagai personil di sekolah/madrasah. Kerja sama ini semata-mata diperuntukkan bagi terciptanya suasana atau organisasi sekolah/madrasah yang menunjang keberhasilan proses pembelajaran peserta didik secara optimal.

- e. *Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membimbing peran dan rasa tanggung jawab terhadap pendidikan*

Pendidikan bukan merupakan semata-mata tugas dan tanggung jawab pihak sekolah/madrasah, karena pada hakikatnya pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara sekolah/madrasah (lembaga pendidikan),

masyarakat, dan keluarga. Pendekatan pendidikan seperti ini sudah cukup lama tertanam di negara kita. Perguruan taman siswa umpamanya, membuat suatu ketetapan bahwa (1) untuk mencapai tujuan pendidikannya, Taman Siswa melaksanakan kerja sama yang harmonis antara tiga pusat pendidikan, yaitu (a) lingkungan keluarga, (b) lingkungan keguruan, dan (c) lingkungan masyarakat/pemuda, serta (2) sistem pendidikan tersebut disebut sistem "Tri Pusat" (pusat kongres X tanggal 5 -10 Desember 1966 pasal 15, dalam Suparlan, 1984:110). Itulah sebabnya guru dipandang perlu memelihara hubungan baik dengan orang tua peserta didik dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan. Hubungan baik tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain: dengan mengadakan kegiatan *home visit* (kunjungan rumah) jika diperlukan, melibatkan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam menentukan tujuan kurikulum pendidikan disekolah/madrasah, mengundang orang tua dan unsur masyarakat dalam berbagai kegiatan penting seperti kenaikan kelas, pembagian rapor, dan sebagainya.

- f. *Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya*

Dalam menjalankan tugasnya, guru diharapkan senantiasa mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya, baik secara pribadi maupun bersama-sama. Pengembangan dan peningkatan mutu ini mengacu kepada kualitas profesional berupa peningkatan dan pengembangan keterampilan-keterampilan khusus dalam bidang kependidikan. Secara individual, guru dapat melatih keterampilannya dengan cara mengabdikan diri secara sungguh-sungguh sembari menempa diri dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan dari sumber-sumber yang akurat. Sedangkan peningkatan dan

pengembangan martabat profesi menunjuk pada upaya menempatkan profesi keguruan ada di hati peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Untuk mengembangkan dan peningkatan kedua hal tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok guru dapat mengikuti berbagai pendidikan dan latihan profesional di bidang kependidikan, seminar ilmiah tentang profesi kependidikan secara insidental atau terstruktur dan terprogram secara melembaga.

- g. *Guru memelihara hubungan sejawat keprofesian, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial*

Dalam mengerjakan tugasnya, guru senantiasa memelihara hubungan sejawat keprofesian, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial. Artinya, ia mengadakan dan memelihara hubungan dengan guru lainnya, baik dengan guru yang berlatar keahlian sama maupun berbeda. Dengan hubungan tersebut diharapkan terjadi semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial. Dengan demikian, guru dapat saling membantu dalam menghadapi kesulitan, saling menasihati demi kebaikan dan kemajuan, serta saling menghargai keahlian masing-masing. Hubungan tersebut dapat bersifat (a) akademis, misalnya, saling berkonsultasi dalam membahas materi pelajaran; (b) referral rujukan, misalnya, jika seorang guru tidak dapat menangani peserta didiknya karena mengalami masalah psikologis, ia merujukannya kepada guru atau ahli lain yang lebih kompeten dalam menghadapi masalah peserta didik tersebut, umpamanya konselor, psikolog, dan dokter; (c) hubungan pribadi, misalnya, ketika seorang guru menghadapi masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh dirinya sendiri, ia mendiskusikan masalah itu dengan guru dan pihak lain yang dapat dipercaya. Semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dari pribadinya yang sensitif

terhadap masalah guru lain. Contohnya, jika guru lain terkena musibah, paling tidak ia menjenguk guru tersebut atau bahkan memberikan bantuan berupa materi atau lainnya sesuai dengan kemampuannya.

- h. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi sebagai sarana perjuangan*

Dalam menjalankan tugasnya, guru senantiasa memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesinya, yaitu **PGRI** dengan unit-unitnya. Sebagai anggota organisasi profesinya, guru sebaiknya menjadi anggota aktif **PGRI** atau organisasi kependidikan lainnya dan berkiprah di dalamnya dengan berbagai daya upaya sehingga mutu organisasi tersebut tetap terpelihara bahkan kalau dapat meningkat. Sedikitnya, guru berupaya untuk mengimplementasikan misi **PGRI** atau organisasi kependidikan lainnya yang mencakup misi profesi, kemasyarakatan dan misi kesejahteraan, misalnya, guru senantiasa bersifat profesional (misi profesi), guru selalu menanamkan sikap kemasyarakatan ketika proses pembelajaran berlangsung (misi kemasyarakatan), dan guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan usaha koperasi guru (misi kesejahteraan). Itu semua merupakan contoh dari upaya guru dalam memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi profesinya.

- i. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan*

Dalam melaksanakan tugasnya, guru seyogianya melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan sepanjang selaras dengan nilai, hak, dan martabat kemanusiaan. Misalnya, guru berupaya dan berperan serta dalam menyukseskan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun. Upaya yang mungkin dapat dilakukan guru antara lain dengan cara memotivasi peserta didik dengan orang tuanya atau anggota

masyarakat lain agar mereka sedapatnya menyelesaikan pendidikan 6 tahun di SD dan 3 tahun di SLTP.

B. Penerapan Kode Etik Guru dalam Masyarakat

Seperti telah disinggung pada bab terdahulu, dalam menjalankan tugas keprofesiannya, seorang guru akan berinteraksi dengan masyarakat. Interaksi tersebut terjadi karena guru merupakan bagian dari masyarakat dan secara naluriah manusia yang namanya guru termasuk makhluk sosial yang sulit dilepaskan dari ikatan-ikatan sebagai anggota masyarakat. Apalagi seandainya kita yakin bahwa profesi guru adalah pekerjaan yang layanannya bersifat sosial.

Keterkaitan lain antara profesi guru dengan masyarakat bahwa guru berperan sebagai pendidik yang banyak bertanggung jawab dalam (1) memelihara sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan dan pengembangan sistem ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora di masyarakat; (2) penerus sistem nilai tersebut; (3) penerjemah sistem-sistem nilai melalui menjelma andalan pribadi dan perilakunya melalui proses interaksi dengan masyarakat terutama peserta didik (Abin Syamsuddin, 1997:18). Menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (1994:183), adanya kaitan antara guru dengan masyarakat sesungguhnya karena ada kaitan antara masyarakat dengan pendidikan, yang dapat ditinjau dari tiga segi berikut ini:

1. Masyarakat sebagai penyelenggara pendidikan baik yang dilembagakan (jalur sekolah dan jalur luar sekolah) maupun yang tidak dilembagakan (jalur luar sekolah).
2. Lembaga-lembaga kemasyarakatan dan kelompok sosial di masyarakat, baik langsung maupun tidak langsung, ikut mempunyai peran dan fungsi edukatif.
3. Dalam masyarakat tersedia berbagai sumber belajar, baik yang dirancang (*by designed*) maupun yang dimanfaatkan (*utility*). Manusia berusaha mendidik dirinya dengan

memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia dimasyarakatnya dalam belajar, bergaul dan sebagainya.

Paparan di atas menunjukkan bahwa (1) masyarakat merupakan tempat melaksanakan tugas keprofesian seorang guru, baik ketika memainkan peran sebagai pendidik maupun sebagai pengajar; (2) masyarakat menjadi sumber belajar dan mendidik diri seorang guru; (3) masyarakat sebagai konsumen dan pengguna jasa pendidikan. Guru dapat memberikan berbagai hal yang bermanfaat bagi masyarakat dan dapat mengembangkan diri untuk lebih profesional dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada di masyarakat, serta melibatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Yang paling esensial dan bahkan perlu di ingat dan dihayati betul oleh guru serta tenaga kependidikan lainnya dari paparan di atas ialah bahwa masyarakat itu pada dasarnya merupakan pelanggan (*consumers*) jasa pelayanan pendidikan dan pengguna (*user*) hasil-hasil pendidikan.

Persoalan yang perlu diantisipasi dalam kaitannya dengan tiga fungsi kemasyarakatan tersebut bagi seorang guru dan ketenagaan kependidikan lainnya antara lain bagaimana agar tiga fungsi masyarakat bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya berjalan tanpa ada pihak yang dirugikan? Pedoman seperti apakah yang perlu ditaati oleh kedua pihak tersebut?

Sesungguhnya, jawaban atas pertanyaan tersebut sangat bergantung kepada bagaimana sikap guru dan tenaga kependidikan lainnya terhadap masyarakat dan kualitas penerapan kode etik oleh guru di masyarakat. Perlu diperhatikan pula bagaimana sikap masyarakat terhadap profesi keguruan/kependidikan dan kode etiknya. Apakah masyarakat memahami dan membutuhkan serta respek terhadap profesi keguruan? Sebab, jangan-jangan masalah ini menjadi bumerang bagi lancarnya ketiga fungsi masyarakat di atas. Akan tetapi, perlu disadari oleh para guru dan tenaga kependidikan lainnya bahwa guru dan tenaga kependidikan lainnyalah yang seharusnya lebih peduli akan ketiga fungsi masyarakat tersebut.

Guru dan tenaga kependidikan lainnya diharapkan mampu mengubah citra masyarakat akan profesi keguruan, bahwa profesi ini disadari betul oleh masyarakat sebagai satu-satunya profesi yang mampu membantu mereka dalam mengembangkan diri dan memecahkan masalah. Pada gilirannya, profesi keguruan mendapat tempat yang layak dihati masyarakat, paling tidak sejajar dengan profesi-profesi lain yang ada dimasyarakat itu.

Mampukah guru dan tenaga kependidikan lainnya berkiprah sampai ke arah itu? jika mau kenapa tidak. Bukankah tujuan itu realistis dan bukan juga sesuatu yang tidak mustahil terjadi? memang tidak mudah mencapai tujuan itu. Yang penting, sesungguhnya adanya komitmen guru dalam menerapkan kode etiknya dimasyarakat. Akan tetapi, perlu pula diperhatikan pemahaman yang memadai dari pihak guru dan tenaga kependidikan lainnya terhadap berbagai hal yang terkait dengan kemasyarakatan.

1. Masyarakat dan Karakteristiknya

Masyarakat selalu mencakup kelompok-kelompok orang yang berinteraksi antara sesamanya, saling tergantung dan terikat oleh nilai dan norma yang dipatuhi bersama, pada umumnya bertempat tinggal di kawasan tertentu dan adakalanya mereka mempunyai hubungan darah atau memiliki kepentingan bersama (Umar Tirtarahardja dan La Salo, 1994:99). Masyarakat sebagai kesatuan hidup memiliki ciri-ciri utama antara lain: (a) ada interaksi antara warga-warganya; (b) pola tingkah laku warganya diatur oleh adat istiadat; (c) ada rasa identitas kuat yang mengikat para warganya.

Tampaknya perlu dipahami betul karakteristik umum masyarakat Indonesia yang amat unik. Keunikannya tercermin dari beragamnya suku, bangsa, ras, agama, bahasa, budaya dan sebagainya. kondisi geografis kepulauan Indonesia membuat kekhasan adat istiadat masyarakat Indonesia. Demikian pula jika diamati dari sosial

ekonominya, Indonesia memiliki masyarakat yang beragam mulai dari rakyat jelata yang miskin, papa, sampai konglomerat kaya raya, sehingga terjadi kategorisasi lapisan masyarakat lapisan bawah, pertengahan, dan lapisan atas.

Pendek kata, ada dua ciri umum keunikan masyarakat Indonesia, yakni:

- a. Secara *horizontal* ditandai oleh adanya kesatuan-kesatuan sosial atau komunitas berdasarkan perbedaan suku, agama, adat istiadat, dan kedaerahan.
- b. Secara *vertical* ditandai oleh adanya perbedaan pola kehidupan antara lapisan atas, menengah dan rendah (Umar Tirtarahajda dan La Sulo, 1994:100)

Seandainya guru dan tenaga kependidikan lainnya mau berpikir arif, sebenarnya keunikan tersebut tidak jadi penghambat pelaksanaan tugas keprofesian. Tetapi justru sebaliknya dipandang sebagai potensi yang sangat bermanfaat dalam menunaikan tugasnya itu. Perbedaan tersebut adalah suatu kewajiban dan sekaligus kekayaan yang sangat berharga. Akan keliru kalau guru berpendapat bahwa sulit menerapkan kode etik guru dalam masyarakat Indonesia dengan alasan tertentu beragamnya masyarakat Indonesia. Tentu saja alasan ini naif bagi seorang guru.

Selain paparan di atas, perlu dipikirkan pula perkiraan masyarakat masa depan supaya seorang guru tidak terlalu gamang dalam menghadapinya, terutama dalam menerapkan kode etik profesinya dimasyarakat masa depan itu. Jika tidak demikian, dikhawatirkan guru akan mengalami *future shock* (keterkejutan masa depan), yaitu kepentingan yang amat hebat karena manusia terlalu cepat sampai ke depan. Sebab dimasa depan kemungkinan terjadi suatu fenomena bahwa beda yang dianggap paling canggih besok lusa bias jadi suda di museumkan karena terimbas oleh penemuan baru yang lebih canggih lagi.

Gambaran masyarakat masa depan akan ditandai dengan terjadinya proses globalisasi yang amat cepat, yaitu

proses yang menjadikan dunia sebagai satu kesatuan utuh, seakan terasa tanpa tapal batas antara satu Negara dengan Negara lainnya. Satu masyarakat dengan masyarakat lainnya. Untuk melukiskan kejadian seperti itu Kenichi Ohmac menulis buku yang berjudul "The Bordderless world" atau "Dunia tanpa Tapal Batas" (Dedi Supriadi, 1990:60). Proses ini terjadi pada berbagai aspek kehidupan yang diawali dengan IPTEK serta arus informasi yang berkembang cepat dan besar-besaran dengan dampak yang berbeda-beda. Jika kita siap menghadapi dan mengikutinya, proses globalisasi akan membuat berbagai kemudahan dalam hidup. Jika tidak, mungkin akan terjadi sebaliknya, yaitu kita akan tersayat-sayat, terkoyak-koyak oleh ketajaman dan kekerasan arus globalisasi di awal milenium ketiga ini. Itulah salah satu sisi *global paradox* sebagaimana dilukiskan oleh Jhon A. Naisbit (1994).

Yang perlu diperhatikan secara serius oleh pengembang profesi kependidikan bahwa masyarakat era globalisasi millennium ketiga nanti ialah masyarakat yang membutuhkan layanan profesional dalam berbagai kehidupan manusia. Karakteristik itu sangat diwarnai oleh dua hal. *Pertama* karena perkembangan IPTEK yang semakin canggih dan daya pikir masyarakat semakin kritis. *Kedua* karena semakin terspesialisikannya berbagai bidang pekerjaan. Kecenderungan ini berimplikasi pada konsep dan praktik pendidikan. Guru tidak dapat lagi mengajar secara santai, mereka mesti berkompetensi dengan cara memperkuat kemampuan profesional seluruh tenaga kependidikan yang non guru, baik tenaga administrator sekolah, teknis, maupun perumus kebijakan pendidikan perlu profesional. Tampaknya paradigma dualisme pendidikan (keberadaan Depdiknas dan Dinas P dan K) perlu dikaji ulang kembali keefektifannya dalam mengelola pendidikan dinegara ini. Bukankah paradigma ini cenderung lebih membuat guru dan tenaga kependidikan lainnya

(khususnya guru SD) tidak kreatif dan profesional? sebab, kenyataannya guru dan tenaga kependidikan SD lainnya harus mempunyai dua atasan yang terkadang kebijaksanaannya kurang sejalan. Bukankah itu hanya membebani para guru dan tenaga kependidikan lainnya sehingga mereka lebih memikirkan masalah yang bersifat administratif daripada bersikap profesional melayani peserta didik dan masyarakat luas? Padahal, masyarakat abad 21 lebih menuntut kualitas layanan profesional ketimbang layanan administratif.

2. Penerapan Kode Etik Guru dalam Kehidupan Bermasyarakat

Pemahaman atas fenomena yang terjadi di masyarakat, karakteristik Indonesia pada umumnya, dan kecenderungan masyarakat Indonesia masa depan, dapat dijadikan kerangka berpikir, dalam bahasan penerapan kode etik guru sebagaimana mestinya. Paling tidak, pemahaman itu mengantarkan anda pada suatu keyakinan bahwa banyak faktor yang harus diperhatikan ketika kita berinteraksi dengan masyarakat. Tidak tertutup kemungkinan kalau anda bakal menjadi orang yang paling berhasil menghadapi kehidupan bermasyarakat.

Kode etik guru sebagai pedoman guru dalam berperilaku sesungguhnya dapat diterapkan di masyarakat. Kalau guru dan tenaga kependidikan lainnya ingin eksis di masyarakat, ketika berinteraksi dengan mereka ia harus berpegang teguh pada kode etiknya. Perilaku yang ditampilkannya harus mencerminkan nilai-nilai luhur kode etik itu, sehingga kandungannya menjelma dalam perilakunya.

Berdasarkan AD/ART PGRI 1998, berikut ini diuraikan penerapan kode etik guru dalam masyarakat.

a. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa pancasila

Dalam memainkan perannya di masyarakat sebagai pendidik dan pengajar, guru senantiasa mengarahkan

masyarakat dengan bimbingannya agar mereka menjadi manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila. Artinya, anggota masyarakat itu diupayakan menjadi manusia-manusia seutuhnya.

Konsep tentang manusia seutuhnya dapat dianalisis dari beberapa dimensi. Pertama, keutuhan dimensi rohani-jasmani, yaitu manusia yang seimbang antara perkembangan jasmani dan rohaninya, juga seimbang pula antara kebutuhan jasmani dan rohaninya. Kedua, kebutuhan antara dimensi sosial-individual, yaitu masyarakat yang selaras antara pemenuhan kebutuhan individual dan sosialnya. Mereka tidak hanya mementingkan diri sendiri, tetapi bukan juga terlalu mementingkan kebutuhan kelompok atau masyarakat. Ketiga, keutuhan perkembangan potensi yang dimiliki serta optimalisasi perkembangannya, yaitu keselarasan antara perkembangan psikomotorik, efektif, kognitif, emosional (Goleman 1996). Kesemuanya itu seyogianya berkembang optimal dan normatif. Berkembangnya warga masyarakat seutuhnya tersebut dapat dilandasi oleh nilai-nilai luhur Pancasila. Artinya, seseorang guru dan tenaga kependidikan lainnya harus mengembangkan masyarakat seutuhnya dengan berpijak pada nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila itu.

b. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional

Ketika guru melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar di masyarakatnya, ia harus berpegang teguh pada kejujuran profesional, yaitu suatu pengakuan atas batas-batas kemampuan profesionalnya. Guru harus melaksanakan kejujuran profesional di tengah-tengah masyarakat. Ia tidak melakukan hal-hal yang di luar batas kemampuannya dan tidak pula melakukan pekerjaan yang ada dalam koridor kewenangan profesi lain.

- c. *Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan*

Banyak informasi yang bertalian dengan peserta didik datang dari masyarakat dan guru dipandang perlu menggalinya demi kepentingan peserta didik. Hal ini dapat dilakukan termasuk pada saat guru berada di masyarakat. Yang terpenting bahwa usaha itu bukan untuk kepentingan guru atau sekolah, dan bukan juga untuk mencari dan membesar-besarkan kekurangan peserta didik. Pada masyarakat sekarang dan yang akan datang, guru tidak dapat menjaring informasi tentang peserta didik secara serampang. Upayanya penjaringan informasi tentang peserta didik di era sekarang dan masa yang akan datang tampaknya harus sarat dengan kehati-hatian dan harus direncanakan secara matang, objektif dan transparan.

- d. *Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar*

Masyarakat merupakan penyelenggara pendidikan, baik yang dilembaga (jalur sekolah dan jalur luar sekolah) maupun yang tidak dilembaga (jalur luar sekolah). (Umar Titarahardja dan La Sulo, 1994:183). Ini berarti bahwa masyarakat bertanggung jawab atas perkembangan dan keberhasilan sekolah, termasuk dalam menciptakan suasana iklim organisasi sekolah/madrasah yang menunjang berhasilnya proses pembelajaran. Untuk menciptakan suasana itu, guru sebaiknya bekerja sama dengan masyarakat. Kerja sama tersebut, terutama dalam hal keamanan, kenyamanan, (tidak bising, tidak terlalu ramai), dan kebersihan sekolah/madrasah, serta keasrian dan kesehatan lingkungannya. Kerja sama tersebut dilakukan dengan strategi dan pendekatan yang tepat sehingga masyarakat proaktif untuk menciptakan suasana sekolah/madrasah dengan sebaik-baiknya sehingga menunjang berhasilnya proses belajar mengajar. Itu semua

dilakukan, terutama, ketika guru berada dan menjadi anggota masyarakat. Strategi pendekatan *tut wuri handayani, ing madyo mangun karso* dan *ing ngarso sung tulodo*, amat tepat bagi penciptaan wiyata mandala sekolah yang kondusif.

- e. *Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan*

Pendidikan bukan merupakan monopoli pihak sekolah/madrasah karena pada hakikatnya pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara sekolah/madrasah (lembaga pendidikan), masyarakat dan keluarga. Sistem seperti ini sudah cukup lama tertanam di Negara kita. Perguruan Taman Siswa umpamanya membuat suatu ketetapan bahwa (1) untuk mencapai tujuan pendidikannya, Taman Siswa melaksanakan kerja sama yang harmonis antara ketiga pusat pendidikan, yaitu (a) lingkungan keluarga, (b) lingkungan perguruan dan (c) lingkungan masyarakat /pemuda, serta (2) sistem pendidikan tersebut disebut sistem "Tri Pusat" (putusan kongres X tanggal 5 -10 Desember 1966 pasal 15, dalam Suparlan, 1948: 110). Demikian pula lembaga pendidikan madrasah yang berbasis pondok pesantren telah merupakan model yang baik untuk maksud serupa. Hubungan baik antara masyarakat dengan warga pondok pesantren biasanya begitu kental. Secara emosional warga masyarakat merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab atas kemajuannya. Hal itu terjadi karena sesungguhnya model pendidikan pondok pesantren umumnya didirikan oleh masyarakat tanpa pamrih. Tampaknya kedua model di atas dapat dikaji secara intensif oleh guru dan tenaga pendidikan lainnya. Kemudian prinsip-prinsip yang baik dan relevannya diterapkan dalam sistem pendidikan kita.

- f. *Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya*

Dalam menjalankan peran dan fungsinya di masyarakat, guru diharapkan senantiasa mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya, baik secara pribadi maupun bersama-sama. Pengembangan dan peningkatan mutu ini mengacu pada peningkatan kualitas profesional, yaitu peningkatan keterampilan-keterampilan profesional dalam bidang kependidikan. Ini dapat dilakukan dengan berlatih secara berkelanjutan keterampilan tersebut di masyarakat, mengabdikan diri pada masyarakat dengan segala kemampuan sembari menimba berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan profesional dari berbagai narasumber. Sedangkan peningkatan dan pengembangan martabat profesi menunjukkan pada upaya untuk menempatkan profesi keguruan yang ada di hati masyarakat. Profesi keguruan dipandang sebagai profesi yang tidak dapat disepelekan dan keberadaannya dirasakan dan diakui masyarakat sebagai profesi yang berarti, etis, dan patut diperhitungkan.

Guru dapat secara pribadi maupun bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya di masyarakat. Secara pribadi dengan cara mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang kemampuan Professional yang ada di masyarakat, misalnya, mengikuti pelatihan-pelatihan keterampilan, kepemimpinan, dialog/diskusi kependidikan dan sebagainya. Secara kelompok guru dapat membentuk forum guru di masyarakat. Dalam kelompok itu mereka saling bertukar pikiran dan pengalaman tentang berbagai hal yang ada kaitannya dengan peningkatan dan pengembangan mutu dan martabat profesi keguruan.

- g. *Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial*

Di dalam masyarakat guru memelihara hubungan sejawat. Artinya, ia mengadakan dan memelihara

hubungan dengan guru lainnya baik dengan guru yang berlatar keahlian sama maupun berbeda. Dengan pemeliharaan hubungan tersebut diharapkan antara sesama guru di masyarakat menjadi persatuan dan kesatuan yang kokoh dan berakar serta muncul rasa senasib sepenanggungan. Hubungan tersebut dapat bersifat (1) akademis, misalnya, saling berkonsultasi dalam membahas materi pelajaran; (2) referral (rujukan), misalnya, jika seorang guru tidak bisa menangani kasusnya di masyarakat maka ia merujukkannya kepada guru lain yang lebih kompeten; (3) hubungan pribadi, misalnya ketika seorang guru menghadapi dilema pribadi, ia mendiskusikannya dengan guru lain yang dipercaya. Sedangkan pemeliharaan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial dimasyarakat diwujudkan dengan perilaku saling membantu manakala ada anggota masyarakat yang memerlukan bantuan tanpa pilih kasih dan bergotong royong. Misalnya, jika ada tetangga yang sakit, seorang guru wajib menjenguknya, jika ada seorang warga masyarakat yang meninggal, seorang guru wajib bertakziah, dan berbagai kegiatan sosial lainnya.

- h. *Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.*

Dalam memelihara dan meningkatkan mutu kinerja organisasi PGRI di masyarakat paling tidak guru harus berupaya untuk mengimplementasikan misi PGRI, yaitu: misi profesi, misi kemasyarakatan dan misi kesejahteraan. Dalam menerapkan misi profesi di masyarakat, guru berupaya merealisasikan layanan kepada masyarakat. Bahwa layanan profesi keguruan bersifat sosial-profesional harus benar-benar dirasakan oleh masyarakat sebagai layanan sosial, tanpa pamrih dan siap dibutuhkan setiap saat dengan tidak mengutamakan imbalan materi dan jasa layanan profesionalnya. Penanaman misi kemasyarakatan PGRI terhadap masyarakat mencakup

penanaman serta semangat persatuan dan kesatuan. Penanaman misi kesejahteraan perlu dilakukan dengan merekayasa berbagai kondisi yang menjadi motivator munculnya kemauan keras untuk hidup sejahtera lahir batin. Lebih jauh lagi, penanaman misi kesejahteraan di masyarakat bertujuan untuk menciptakan masyarakat adil. Sejahtera lahir batin yang diridhoi Allah Tuhan Yang Maha Esa.

i. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pen-didikan

Sebagai warga Negara yang baik, guru senantiasa melaksanakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan di masyarakat, sepanjang bertalian dengan kemaslahatan masyarakat, misalnya, kebijakan pemerintah tentang guru berupaya membantu pemerintah dalam merealisasikan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun. Jalinan hubungan yang harmonis antara guru dengan masyarakat menempatkan guru sangat strategis dalam menyukseskan program wajib belajar 9 tahun itu. Guru berupaya mendorong masyarakat agar berperan serta dalam menyukseskan program itu. Ini dapat dilakukan dengan cara meyakinkan masyarakat akan pentingnya pendidikan dan bahayanya jika masyarakat kurang berpendidikan.

C. Penerapan Kode Etik Guru dalam Kehidupan Keluarga

Keluarga adalah kelompok masyarakat terkecil berupa pengelompokan primer yang terdiri atas sejumlah kecil orang karena hubungan sedarah dan sekerabat. Keluarga itu bisa terdiri dari ayah, ibu, dan anak yang selanjutnya disebut para ahli sosiologi dengan istilah keluarga inti (*nucleus family*), dapat juga diperluas yaitu keluarga yang anggotanya di samping keluarga inti juga ada orang lain, misalnya kakek/nenek, ipar, pembantu dan lain-lain. Seandainya diteliti kebanyakan

keluarga di Indonesia adalah keluarga yang di perluas (*extended family*).

Peran dan fungsi keluarga dalam proses pendidikan anak sangat fundamental. Pendidikan keluarga bagi anak merupakan pendidikan pertama dan utama sehingga warnanya akan sangat sulit dihilangkan dalam diri anak. Keluarga inilah yang menjadi dasar pendidikan disekolah dan masyarakat. Keluarga mengajarkan dan menanamkan keyakinan keagamaan pada anak, nilai budaya, adat istiadat, nilai moral, tata krama dan berbagai keterampilan untuk bertahan hidup, seperti belajar merangkak, berjalan, berlari, mengembangkan ide, dan pemikiran, dan lain-lain. Begitu pentingnya pendidikan keluarga bagi perkembangan anak sampai-sampai pemerintah RI menuangkannya pada UU No. 2 tahun 1989, pasal 10 ayat 4 yang menyatakan bahwa pendidikan keluarga merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah yang di selenggarakan dalam keluarga dan yang memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan keterampilan. Penjelasan ayat 5 pasal 10 menegaskan bahwa pemerintah mengakui kemandirian warga untuk melaksanakan upaya pendidikan dalam lingkungan sendiri.

Melihat pentingnya keluarga bagi perkembangan anak dan pentingnya keutuhan dan keharmonisan antar anggota keluarga, bagi seorang guru ada satu permasalahan yang harus diperhatikan. Bagaimana posisi dan peran kode etik guru sebagai pendidik dalam keluarga?

Sesungguhnya, kode etik guru dirancang untuk dijadikan pedoman berperilaku bagi guru dimana dan dalam arena apapun ia berada. Di dalam keluarga, guru dapat memainkan peran dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar. Manakala ia melaksanakan tugas-tugas Professional dalam keluarganya, ia harus berpegang teguh pada kode etik yang telah disepakatinya. Kode etik itu dapat di jadikan standar berperilaku seorang guru dalam keluarga, baik jika ia berposisi sebagai ayah, ibu, anak, maupun anggota keluarga lainnya.

Jika guru berpegang teguh pada kode etiknya ketika ia melaksanakan proses pendidikan dalam keluarga, ia akan terhindar dari unsur subjektivitas. Perbedaan perlakuan berdasarkan kadar kasih sayang karena masalah posisi, kelahiran, kecantikan, kecakapan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi subjektivitas guru lainnya bakal dapat dihindari. Yang membedakan perlakuan guru dalam mendidik keluarganya hanyalah jenis kelamin dan potensi psikologi yang dimilikinya. Itu semua sangat mungkin dapat dilakukan karena menang kode etik guru merupakan pedoman perilaku yang sudah dilembagakan.

Di dalam keluarga, guru berperan sebagai model dengan berupaya mencontohkan nilai-nilai luhur kode etik dalam perilakunya. Anggota keluarga akan meniru perilaku guru tersebut meski dalam waktu yang relatif lama. Proses peniruan (imitasi) perilaku itu akan terjadi jika guru tersebut menjadi orang yang bermakna bagi keluarganya. Artinya, ia menjadi model, suri teladan yang berpengaruh pada anggota keluarga. Bahkan juga bagi keluarga-keluarga lain di masyarakat ia di rasakan bermanfaat oleh keluarganya dan juga masyarakatnya.

Potret keluarga di era di globalisasi millennium ketiga merupakan bahan renungan dan tantangan bagi para guru. Potret keluarga di era ini sarat dengan pemikiran anggota keluarga yang kritis, banyak mengharap dinamika komunikasi dan demokratis, dan penuh harapan dan penghargaan atas hak asasi manusia. Pada suasana interaksi sosial keluarga seperti ini, guru dengan berpegang teguh pada kode etiknya menjadi pengembang dan penyalur pemikiran kritis anggota keluarga, bukan sebaliknya sebagai penghambat pemikiran kritis. Guru juga berperan sebagai aktor pencipta suasana demokratis. Ia banyak mengajak diskusi untuk mengembangkan keluarga dan memecahkan masalah keluarga yang dihadapi. Guru juga harus berdiri sebagai pelaku yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Semua tantangan keluarga tersebut teratasi oleh seorang guru manakala ia memiliki komitmen yang tinggi

terhadap kode etiknya. Bukankah kode etik guru di Indonesia no 6 mengajak para guru untuk menjadi seorang profesional? makna kode etik no. 6 itu dapat diartikan bahwa guru harus selalu berupaya terus menjadi guru profesional sesuai dengan tuntutan zamannya. Oleh karena itu guru harus berupaya untuk mendapatkan informasi mutakhir tentang kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora termasuk dampaknya pada kehidupan keluarga.

Kode etik guru di dalam keluarga berperan sebagai pedoman yang mengarahkan guru dalam membentuk anggota keluarganya menjadi manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, seimbang antara kebutuhan jasmani dan rohani, selaras antara potensi yang dimiliki dengan yang berkembang. Model manusia untuk itu dilandasi dan diwarnai oleh nilai-nilai luhur falsafah Negara pancasila. Nilai-nilai itu menjadi milik dan menjelma dalam pribadi mereka.

Di dalam keluarga, kode etik guru berperan sebagai pedoman yang mengarahkan guru dalam menanamkan kejujuran pada anggota keluarganya. Bukankah kejujuran profesional guru akan menjadi model bagi anggota keluarganya? Sifat jujur sering terlupakan untuk ditanamkan kepada peserta didik termasuk dalam keluarga. Padahal, sifat ini sangat penting mempribadi dalam diri seseorang. Tanpa kejujuran suatu keluarga jangan diharapkan akan berkembang dengan maju. Bahkan sebaliknya, kehancuranlah yang akan ditemui. Untuk itulah kode etik guru telah mengarahkan para guru membimbing anggota keluarganya memiliki kejujuran. Ini bisa sangat mungkin terjadi jika diawali oleh guru itu sendiri yang bersifat jujur.

Kode etik guru dalam keluarga berperan sebagai pedoman yang mengarahkan guru dalam memupuk semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial pada anggota keluarganya. Pemupukan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan itu mencakup anggota di dalam keluarga dan

anggota masyarakat. Melalui pemupukan semangat dua hal tersebut diharapkan semua anggota keluarga guru tersebut cepat tanggap jika ada yang membutuhkan pertolongan baik di dalam maupun di luar keluarga. Kode etik guru dalam keluarga berfungsi sebagai pedoman guru dalam program pemerintah dalam bidang pendidikan. Guru sebagai warga Negara yang baik turut berperan serta dalam menyukseskan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan. Untuk itu guru membimbing keluarganya untuk menjadi anggota masyarakat terdidik, yaitu anggota masyarakat Indonesia yang sampai saat ini harus mengikuti wajib belajar 9 tahun. Model pendidikan di lingkungan keluarga guru seyogianya menjadi suri teladan bagi keluarga-keluarga di sekitarnya.

Di muka telah dibahas dengan jelas empat peran dan fungsi kode etik guru dalam keluarga. Keempat fungsi tersebut sebagai pedoman bagi guru dalam (1) membentuk anggota keluarga menjadi manusia seutuhnya yang berjiwa pancasila, (2) menanamkan kejujuran pada anggota keluarganya, (3) memupuk semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan anggota keluarga, dan (4) mendorong partisipasi anggota keluarga dalam menyukseskan jalannya pendidikan. Contoh-contoh penerapan kode etik guru dalam keluarga adalah seperti berikut.

Pertama. Guru membimbing anggota keluarganya dengan bimbingan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani anggota keluarganya, pengembangan potensi yang mereka miliki secara optimal sesuai dengan potensi dasarnya. Guru mengajarkan hal-hal yang bersifat duniawi dan ukhrowi, misalnya: mengadakan program olahraga agar jasmani anggota keluarga dan dirinya sehat. Ia juga mengadakan siraman rohani (pengajian keluarga bagi kaum muslimin). Ia mengajarkan cara berekonomi yang menguntungkan kepada keluarganya, sesuai dengan hukum tata Negara atau hukum agama yang dianutnya.

Kedua. Guru menanamkan kejujuran pada semua anggota keluarga dengan cara melatih mereka hidup jujur. Misalnya,

guru meminta salah seorang anggota keluarganya untuk bertanya jika ada permasalahan yang tidak dipahami dalam keluarganya. Guru menyuruh anggota keluarganya untuk berbelanja membeli sendiri keperluannya. Guru memberi anaknya uang jajan dan ongkos sekolah seminggu atau sebulan sekali untuk menguji apakah uang yang diberikan digunakan dengan semestinya atau tidak. Guru tidak berbohong kepada anggota keluarganya, misalnya, jika ditanya tentang sesuatu yang tidak ia pahami, ia mengatakan "saya tidak memahami hal itu, akan saya coba cari dalam sumber-sumber lainnya".

Ketiga. Guru berusaha memperoleh informasi tentang anak dan anggota keluarga lainnya. Misalnya, guru datang ke sekolah atau ke tempat kerja anaknya untuk mencari informasi selengkap mungkin tentang kemajuan belajar atau kinerja anaknya itu.

Keempat. Guru menciptakan suasana rumah yang membuat seluruh anggota keluarga senang dan giat belajar. Misalnya, guru membuat jadwal kegiatan belajar keluarga, menyediakan buku-buku bacaan yang relevan dengan kebutuhan anggota keluarga, menata ruangan belajar anggota keluarga senyaman mungkin ,dan sebagainya.

Kelima. Guru mengajak seluruh anggota keluarga untuk bersama-sama bertanggungjawab dalam bidang pendidikan. Misalnya, guru mengajak anggota keluarganya menyisihkan hartanya untun disumbangkan bagi kelancaran pendidikan.

Keenam. Guru menanamkan keyakinan kepada anggota keluarga bahwa pendidikan adalah profesi yang patut dihargai karena profesi ini telah memberi banyak terhadap pengembangan manusia dalam berbagai lapisan masyarakat. Misalnya, guru selalu menyuruh anggota keluarganya menaati gurunya seperti mengerjakan PR, menyuruh selalu mengucapkan salam jika bertemu dengan guru.

Ketujuh. Guru menciptakan kondisi tertentu bagi keluarganya agar mereka mampu berinteraksi dengan profesi

selain profesi kependidikan, misalnya mengikuti ceramah keagamaan, seminar kesehatan, dan lain-lain, bahkan mungkin dengan menjalani kerja sama dengan profesi lain. Selain itu guru juga melatih sensitivitas anggota keluarga akan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial. Misalnya mengajak anggota keluarga bergotong royong membantu masyarakat yang di timpakan musibah, ikut serta dalam kegiatan pembangunan sarana keagamaan, dan lain-lain.

Kedelapan. Guru mendorong anggota keluarga untuk memberikan gagasan, pemikiran, dan saran-saran yang bersifat mengembangkan dan memelihara serta meningkatkan organisasi PGRI, misalnya, menulis tentang profil guru yang diharapkan siswa. Strategi PGRI dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya, dan lain-lain.

Kesembilan. Guru mendidik keluarganya minimal selesai pendidikan dasar 9 tahun (SD dan SLTP), bahkan sebaiknya untuk memberikan contoh kepada masyarakat guru sebaiknya berupaya mendidik anaknya (keluarganya) ke jenjang pendidikan yang setinggi mungkin.

Itulah beberapa contoh penerapan Kode Etik Guru Indonesia yang mudah-mudahan bermanfaat bagi pengembangan profesi kependidikan PGRI, dan masyarakat pada umumnya.

6.

Tugas dan Refleksi Profesional

A. Hubungan Tujuan Pendidikan Jangka Panjang dengan Tugas yang Dirancang

Kedua ungkapan "Tujuan Pendidikan Jangka Panjang (TPJP)" dan "Tugas Yang Dirancang (TYD)" tampaknya dapat diberi makna dan dipersepsikan secara bervariasi. Karena itu, sebelum mengidentifikasi dan menjelaskan esensi dan sifat hubungan di antara keduanya, terlebih dahulu ada kejelasan konseptual dari kedua ungkapan itu. Minimal, terdapat tiga kemungkinan sudut pandang konseptual yang dapat digunakan sebagai cara menjelaskannya ungkapan di atas.

1. Sudut Pandang Kajian Manajemen Strategis

Dalam versi ini, TPJP dapat diposisikan dan dipersepsikan sebagai suatu visi, sementara TYD sebagai suatu misi. Sebagaimana dimaklumi, visi itu pada prinsipnya merupakan suatu rumusan pernyataan tentang gambaran keadaan masa depan sebagai dambaan yang pada suatu saat diharapkan dapat menjadi kenyataan. Sedangkan misi, pada prinsipnya merupakan rumusan pernyataan tentang tugas, fungsi, dan peran apa yang harus dilakukan di masa mendatang untuk mewujudkan visi. Dengan demikian, TPJP dan TYD itu dapat dipersepsikan sebagai memiliki keterkaitan hubungan yang bersifat derivatif fungsional yang interdependen. Artinya, TPJP itu mustahil terwujud tanpa TYD dan sebaliknya, TYD mustahil ada atau berhasil tanpa TPJP (Abin Syamsuddin, 1999; Rowe, dkk., 1989).

2. Sudut Pandang Kajian Perencanaan Pendidikan Konvensional

Dalam versi ini, TPJP dapat diposisikan dan dipersepsikan sebagai dambaan (*goals*), sedangkan TYD sebagai tujuan (*aims*) atau sasaran (*objectives - targets*) yang direpresentasikan atau dijabarkan ke dalam program. *Goals* merupakan rumusan tujuan ideal yang diharapkan tercapai di masa mendatang, sedangkan *aims* atau *objectives* merupakan rumusan tujuan operasional untuk mewujudkan *goals*, sementara target merupakan rumusan tujuan operasional yang spesifik dalam rangka pencapaian *goals*. Tampaknya TPJP dan TYD dalam versi ini juga memiliki keterkaitan hubungan derivatif-fungsional yang *interdependence* (Latif, 1972; Banghart dan Trull, 1973).

3. Sudut Pandang Kajian Psikologis/Pedagogis

Dalam versi ini, TPJP dapat diposisikan dan dipersepsikan sebagai dampak atau pengaruh dari perolehan hasil pendidikan/pembelajaran yang diharapkan dan diperkirakan dapat terjadi setelah jangka waktu lama di masa mendatang (*long-range intended outcomes/impacts/benefits*), sedangkan TYD merupakan perolehan hasil pendidikan yang diharapkan dan diperhitungkan dapat terjadi segera secepat berakhirnya, bahkan selama berlangsungnya proses tindakan atau upaya pendidikan atau pembelajaran. Dalam versi ini kaitan hubungan TPJP dengan TYD cenderung lebih bersifat prediktil kausal. Artinya, TPJP itu hanya merupakan keniscayaan sebagai akibat TYD; mustahil TPJP terjadi tanpa TYD.

Dari ketiga versi pendekatan kajian konseptual di atas itu, pada prinsipnya, menunjukkan kesamaan, yaitu adanya keterkaitan logis hubungan TPJP dan TYD. Perbedaannya hanya terletak dalam cara memersepsikan derajat keeratan hubungannya serta urutan logisnya. Pada versi pertama, dituntut adanya rumusan TPJP yang jelas untuk

memungkinkan dirumuskannya TYD yang realistis. Sedangkan versi ketiga menuntut kecermatan yang saksama dalam perumusan TYD agar TPJP tidak berlalu spekulatif.

Jika kita mencermati kenyataan praktik pendidikan selama ini, kiranya sulit untuk menemukan indikator adanya hubungan antara TPJP dan TYD. Rumusan fungsi dan tujuan pendidikan nasional seperti termaktub dalam UUSPN No. 2 tahun 1989 hampir tidak menunjukkan keterkaitan dengan GBPP, apa lagi TPU dan TPK setiap bidang studi/mata pelajaran. Idealnya, keterkaitan antara (TYD) dengan (TPJP) itu seyogianya nampak jelas kaitan benang merah hubungannya.

Implikasinya, para guru dituntut mulai melakukan upaya inovatif dan terobosan menjalin hubungan TPJP dengan TYD sesuai dengan bidang garap tugas profesionalnya masing-masing, baik dalam lingkup terbatas di pembelajaran maupun dalam lingkup yang lebih secara multi fungsional, seperti dipaparkan dalam modul 1, 2, 3, 4 dan 5 terdahulu.

Untuk memulai implikasi di atas, minimal Anda diharapkan mulai menelaah kembali permasalahan hubungan (TPJP) dengan (TYD) itu. Coba Anda cari dokumen GBHN terbaru dan UUSPN No. 2 tahun 1989 yang mengandung rumusan TPJP serta dokumen GBPP/TUP/TKP salah satu bidang studi/mata pelajaran yang Anda minati. Kemudian coba analisis hubungan TPJP dalam GBHN dan UUSPN itu dengan GBPP, TPU, dan TPK yang bersangkutan.

B. Hubungan Tujuan Utuh Pendidikan dengan Tugas yang Dirancang

Secara implisit telah disinggung dalam bagian Pendahuluan modul ini bahwa sesungguhnya terdapat berbagai alternatif cara mendefinisikan rumusan tujuan pendidikan. Hal itu

dimungkinkan karena memang makna pendidikan sendiri dapat dipersepsikan dengan menggunakan sudut pandang yang bervariasi, meskipun pada akhirnya, merujuk pada suatu esensi atau hakikat yang sama atau diasumsikan menunjukkan maksud yang serupa.

Di muka, tujuan pendidikan telah ditelaah dari perspektif variabel waktu yang memungkinkan keterjangkauan dan ketercapaiannya (jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek), dengan istilah (terminologi) yang digunakannya juga ternyata bervariasi sesuai dengan sudut pandang keperluan dan kepakaran pengagasnya.

Berikut ini, tujuan pendidikan akan ditelaah dari sudut pandang variabel isi yang menunjukkan kandungan atau muatan yang diharapkan dapat dicapai melalui kegiatan yang diidentifikasi dan dimaksudkan sebagai "pendidikan". Apakah suatu kegiatan atau tindakan "pendidikan" tertentu itu diarahkan kepada harapan adanya suatu perubahan (normatif) yang menyeluruh (totalitas) pada jati diri pribadi peserta didahuluinya; atukah perubahan itu hanya diharapkan terjadi pada aspek-aspek kepribadian, sikap, pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu saja.

Sehubungan dengan hal itu, Tujuan Utuh Pendidikan, seperti dimaksudkan di sini, sangat erat kaitannya dengan harapan perubahan jati diri pribadi peserta didik yang bersifat menyeluruh (totalitas). Namun demikian, bukanlah berarti tanpa mengindahkan adanya unsur-unsur atau aspek-aspek atau komponen-komponen tertentu yang membentuk dan membangun totalitas pribadi jati diri peserta didik bersangkutan. Keseluruhan komponen tertentu itu seyogianya terpadu secara harmonis, sinergis dan sistemik sehingga menampilkan profil atau sosok jati-diri pribadi manusia yang bulat dan utuh (insan kamil). Yang dimaksud harmonis di sini adalah terdapatnya keseimbangan bobot muatan antara unsur kepribadian satu dengan lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan sinergis di sini adalah terdapatnya keselarasan antara

komponen satu dengan lainnya. Kemudian, dengan sistemik dimaksudkan di sini ialah adanya saling keterkaitan, ketergantungan, dan kesinambungan antara keseluruhan komponen satu dengan lainnya. Dengan demikian, jati diri pribadi manusia seutuhnya itu bukan hanya kumpulan atau penjumlahan dari berbagai macam aspek dan sifat yang terdapat dan melekat pada seseorang, melainkan sebagai suatu sosok pribadi manunggal, yang oleh Henderson (1960) disebut *the whole person*, atau paripurna dan tidak terpecah-pecah, yang oleh Wodworth dan Marquite (1962) disebut *integrated personality*. Model format rumusan TUP itu ternyata bervariasi. Bangsa Amerika, (NEA, 1938: 41) dengan berdasarkan pada falsafahnya *democracy as a way of life*, menyatakan bahwa sistem pendidikan bertujuan menghasilkan warganya yang memiliki empat ciri: (1) *self realization*, (2) *human relationship*, (3) *economic efficiency*, and (4) *civic responsibility*".

Dengan makna TUP itulah, Tujuan Pendidikan Nasional Indonesia seperti termaktub dalam pasal 4 UUSPN No.2 / 1989 seyogianya dipahami oleh para guru, pendidik, serta semua pihak yang berkepentingan dengan pendidikan. Mari kita camkan rumusannya secara lengkap berikut ini.

"Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan".

Model rumusan TUP seperti dikemukakan di atas itu sesungguhnya dapat dipandang pula sebagai tujuan umum pendidikan (*algemeen doel der opvoeding*) (Langeveld, 1952) atau tujuan pendidikan akhir (*the ultimate goal*) (UNESCO, 1974). Persoalannya sekarang, bagaimana caranya dan apa yang harus dilakukan oleh para guru agar TUP itu dapat dijabarkan ke dalam kegiatan operasional pendidikan secara konkret. Dengan

kata lain, TUP memerlukan penjabaran ke dalam TYD oleh para guru

Idealnya, setiap butir unsur yang membentuk manusia Indonesia seutuhnya harus terjabarkan dan tercerminkan dalam setiap satuan gugus kegiatan (TPU) dan setiap kegiatan khusus (TPK) yang dirancang para guru di setiap lembaga pendidikan. Dengan kata lain, seharusnya setiap TPU atau TPK itu memiliki keterkaitan dan hubungan yang jelas dengan TUP. Dengan demikian, penjabarannya ke dalam tugas-tugas operasional guru, seperti GBBP dan SAP, juga akan menjadi jelas. Dengan demikian pula, pada tugas kegiatan penilaian atau evaluasinya, kaitan TUP itu harus terjabarkan ke dalam butiran-butiran soal atau tugas ujian, misalnya EBTA/ EBTANAS.

Berdasarkan analisis di atas, tampak jelas bahwa seharusnya terdapat hubungan fungsional-derivatif antara TUP dengan TYD itu, baik secara vertikal maupun secara horizontal, yang dimaksud dengan hubungan fungsional–derivatif–vertikal di sini ialah keterkaitan secara runtun dan jelas benang-merahnya secara ajeg mulai dari rumusan TUP sampai pada tujuan institusional (kelembagaan atau satuan pendidikan), tujuan kurikuler (tujuan program studi atau bidang studi atau mata pelajaran deiiigan GBBP-nya); tujuan-tujuan pembelajaran umum atau khusus pada setiap bidang atau mata pelajaran (TPU dan TPK dengan SAP-nya). Sedangkan yang dimaksud dengan hubungan fungsional–derivatif–horizontal di sini menunjukkan terdapatnya keterkaitan sinergis dan sistemik antara TUP dengan seluruh tujuan-tujuan pembelajaran khusus (bidang studi atau mata pelajaran atau bidang/jenis kegiatan) yang tercakup dalam suatu program studi tertentu pada setiap jalur (sekolah dan luar sekolah), jenjang (dasar, menengah dan tinggi), dan jenis pendidikan (umum, kejuruan, luar biasa, keagamaan dan kedinasan, serta akademik dan profesional). Dengan demikian, jalinan benang merah keterkaitan antar-komponen atau unsur kurikulum pada setiap program pendidikan itu harus tampak jelas keselarasan, keseimbangan,

dan kesinambungannya. Dalam teori pengembangan kurikulum sesungguhnya telah sejak lama dikenal model-model pendekatan untuk mewujudkan hubungan antara TUP dengan PYD antara lain: sistem pembelajaran dengan kurikulum terpadu (*integrated curriculum*); sistem pembelajaran dengan kurikulum yang berorientasi kepada kehidupan masyarakat (*community life centered curriculum*); dan sistem pembelajaran dengan kurikulum berkorelasi (*correlated curriculum*).

Untuk memungkinkan terwujudnya hubungan TUP dengan TYD seperti itu prakondisi dan prasyaratnya antara lain: (1) sekolah harus memiliki otonomi pengelolaan institusinya; (2) guru harus memiliki otonomi pedagogis; dengan (3) tersedianya tenaga ahli (konsultan) pengembangan kurikulum yang dapat membantu pada penyelenggaraan dan pengelolaan program pendidikan serta pada guru agar lebih mampu secara mandiri menyelenggarakan tugas yang disandangnya secara utuh pada setiap unit penyelenggara pendidikan (Dinas, Lembaga, Badan, Yayasan, dan lain sebagainya) dan pada setiap satuan pendidikan (sekolah, dan lain sebagainya) yang bersangkutan.

C. Tindakan yang Mengacu pada Tujuan Utuh Pendidikan

Telah Anda ketahui bahwa Tujuan Utuh Pendidikan (TUP) itu merupakan rujukan segenap upaya pengembangan manusia seutuhnya dan model rumusan TUP tentang manusia seutuhnya itu dapat bervariasi. Bagi bangsa Indonesia model rumusan TUP yang berlaku selama ini ialah seperti yang termaktub dalam UUSPN No.2 tahun 1989.

Telah Anda ketahui pula bahwa antara TUP dengan tujuan-tujuan pendidikan elaborasinya pada tingkat kelembagaan, program kurikuler (bidang studi/mata pelajaran) dan kegiatan operasionalnya (TPU dan TPK) seyogianya memiliki hubungan derivatif—vertikal yang jelas dan konsisten. Begitu pula telah Anda pelajari keharusan adanya hubungan derivatif horizontal antara TUP dengan tujuan-tujuan kurikuler seluruh perangkat komponen (bidang studi/mata pelajaran/kegiatan

pembelajaran) yang secara jelas menunjukkan kontribusi relatifnya terhadap pembentukan sosok jati diri manusia seutuhnya. Hubungan derivatif–horizontal itu harus menunjukkan keseimbangan (harmonis–proporsional), keselarasan (sinergis) dan terpadu (*integrated*, sistemik) antara komponen yang satu dengan lainnya sehingga merefleksikan suatu sosok jati diri manusia seutuhnya.

Karakteristik hubungan bermaksud seyogianya tampak pula dalam struktur perangkat komponen kemasan bahan program pembelajarannya (GBPP dan SAP-nya). Hal serupa berlaku pula bagi hubungan antara unsur-unsur sistem penilaiannya (EBTA, EBTANAS, dan sebagainya). Dengan demikian, gambaran manusia seutuhnya sebagai refleksi TUP itu bukan hanya dikonseptualkan secara ideal dan abstrak saja melainkan dapat juga dijabarkan secara operasional, dan dapat diamati, diungkapkan, bahkan sampai batas tertentu dapat diukur indikator-indikatornya secara empirik (Bloom, Krathwohl, Maxia, 1974).

Persoalannya sekarang, tindakan-tindakan apa sajakah yang seyogianya dilakukan agar TUP itu dapat diwujudkan menjadi kenyataan. Dengan kata lain, bagaimana menjabarkan dan menerjemahkan dengan tepat TUP ke dalam bentuk-bentuk tindakan operasionalnya. Untuk menuju ke arah itu tampaknya kita perlu mencermati kembali karakteristik hubungan antara TUP dengan TYD sebagaimana dipaparkan dalam Kegiatan Belajar 1. Sifat-sifat hubungannya, baik derivatif-vertikal maupun derivatif–horizontal, mengimplikasikan bahwa tindakan-tindakan yang dimaksudkan seyogianya dilakukan secara berjenjang dan bertahap. Sebut saja tahapan dan jenjangnya yaitu sebagai: (1) tingkat struktural (organisasi penyelenggara sistem pendidikan nasional di tingkat pusat dan daerah); (2) tingkat institusional (satuan pelaksana penyelenggaraan sistem pendidikan, baik pada jalur/jenjang/jenis persekolahan maupun luar sekolah); dan (3) tingkat operasional (satuan pelaksana

kegiatan proses pembelajaran dan pendidikan pada jalur/jenjang/jenis persekolahan dan pendidikan luar sekolah).

Pada tingkat struktural (secara makro nasional dan regional) tindakan-tindakan yang seyogyanya dilakukan antara lain:

1. Digariskan dan ditetapkan kriteria standar minimal bobot muatan isi kurikulum berikut proporsi antar komponennya, serta rambu-rambu prosedur pengembangannya yang menjamin keterpaduan kontribusi relatif dari keseluruhan perangkat komponen tersebut secara harmonis, sinergis, dan sistemik sesuai dengan ketentuan TUP, untuk setiap program studi pada semua kategori jalur, jenjang, jenis satuan pendidikan.
2. Digariskan dan ditetapkan kriteria standar minimal penilaian keberhasilan sistem pembelajaran/pendidikan secara menyeluruh berikut indikator bobot kontribusi—relatifnya dari keseluruhan perangkat komponen kurikulum/sistem pembelajaran/pendidikan yang terhitung esensial (*core component*) sehingga dipandang merefleksikan tingkat jaminan mutu (*quality assurance*) atas ketercapaian TUP, untuk setiap program studi pada semua kategori jalur/jenjang/jenis acuan pendidikan.
3. Digariskan dan ditetapkan kriteria standar minimal penilaian kelayakan kuantitatif dan kualitatif bahan sumber pembelajaran, buku ajar yang relevan dengan tuntutan TUP secara menyeluruh dan untuk setiap komponen kurikulum atau sistem pembelajaran sebagai refleksi jaminan mutu (*quality assurance*) kredibilitas setiap program studi pada semua kategori jalur, jenjang, jenis satuan pendidikan.
4. Digariskan dan ditetapkan kriteria standar minimal penilaian kecocokan dan kepastasan (*fit and proper*) kualifikasi guru/tenaga kependidikan secara profesional sesuai dengan tuntutan TUP sebagai refleksi jaminan mutu (*quality assurance*) kredibilitas setiap program studi untuk semua kategori jalur, jenjang, jenis satuan pendidikan.

5. Digariskan dan ditetapkan kriteria standar minimal penilaian kelayakan prasarana/ sarana pendukung (*support systems*) lainnya sesuai dengan tuntutan TUP sebagai jaminan mutu (*quality assurance*) untuk setiap program studi pada semua kategori jalur, jenjang, jenis satuan pendidikan.

Di dalam melakukan tindakan-tindakan tersebut di atas, pihak pemegang otoritas penyelenggara sistem pendidikan nasional pada tingkat struktural (makro–nasional/regional) seyogianya melibatkan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) yang tergolong esensial yang dipandang relevan (Sallis, 1993), misalnya para pakar, organisasi asosiasi profesi kependidikan, unsur pelanggan pelayanan jasa dan pengguna hasil pendidikan.

Pada tingkat institusional (kelembagaan satuan atau gugus satuan pendidikan sesuai dengan jalur, jenjang dan jenisnya) tindakan-tindakan yang seyogianya dilakukan, antara lain:

1. Dikembangkan dan ditetapkan GBPP perangkat kurikulum lengkap setiap satuan pendidikan- yang isi muatan dan proporsinya mengindahkan kriteria standar secara nasional sehingga mencerminkan keselarasan (sinergis), keseimbangan (harmonis dan proporsional) secara terpadu dari keseluruhan perangkat komponen (mata pelajaran/ bidang studi dan program kegiatan) sehingga merefleksikan jaminan mutu bagi perwujudan manusia seutuhnya.
2. dikembangkan dan ditetapkan kriteria acuan standar penilaian berikut perangkat instrumen evaluasinya yang juga memadai sesuai dengan standar kelayakan/validitas dan reliabilitasnya, baik untuk setiap komponen maupun totalitas (keseluruhan) sistem pembelajarannya yang dapat mengungkapkan dan mendeskripsikan profil manusia seutuhnya yang diharapkan oleh setiap satuan pendidikan yang bersangkutan.
3. dipilih atau dikembangkan serta ditetapkan perangkat sumber bahan ajar serta disediakan secara memadai sesuai dengan tuntutan TUP pada setiap satuan pendidikan dengan

mengindahkan standar kelayakan minimal yang ditetapkan secara rasional yang mencerminkan keseimbangan, keselarasan, dan keterpaduan sebagai media pencapaian manusia seutuhnya.

4. dipilih, ditempatkan, ditugaskan, disediakan, dan dikembangkan tenaga guru secara memadai pada setiap satuan pendidikan dengan mengindahkan kriteria standar kualifikasi profesional dengan kecocokan dan kepantasannya, sebagai ujung tombak pelaksana upaya mewujudkan manusia seutuhnya.
5. dipilih, dikembangkan, dibangun, disediakan secara memadai sumber daya pendukung sistem pembelajaran pada setiap satuan pendidikan, sehingga dapat menjamin tercapainya prakondisi bagi tumbuh kembangnya manusia seutuhnya, misalnya, sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan yang memadai.

Di dalam melaksanakan tindakan-tindakan tersebut di atas, pihak pemegang otoritas pengelolaan satuan-satuan pendidikan seyogianya bekerja sama dan memberdayakan segenap potensi yang terdapat pada semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) yang relevan dengan satuan pendidikan yang bersangkutan, selain segenap tenaga kependidikan yang terdapat dalam lingkungan internal satuan atau gugus pendidikan, juga dapat melibatkan segenap sumber daya termasuk para pakar, asosiasi, dan lembaga lainnya yang relevan.

D. Hakikat Refleksi Profesional

Orang-orang bijak mengatakan bahwa "pengalaman itu merupakan guru yang utama". Demikian juga peribahasa menyatakan bahwa "keledai itu tidak pernah terantuk dua kali pada batu yang sama". Kedua ungkapan itu mengandung makna yang serupa, ialah bahwa orang yang sukses itu senantiasa mampu untuk belajar dari pengalaman-pengalaman yang telah pernah dijalaninya, kemudian ia berupaya untuk

tidak mengulangi lagi perbuatan atau tindakan yang dipandang salah atau keliru atau kurang terpuji, menyimpang, bahkan mungkin dapat merugikan pihak-pihak berkepentingan.

Kemampuan seseorang untuk sanggup dan mau merenungkan, memahami, dan menyadari pengalaman-pengalaman masa lalu dalam hidupnya itulah merupakan hakikat refleksi diri. Kemampuan seperti itu teramat penting bagi mereka yang mengemban tugas-tugas profesional terutama yang termasuk kategori "*helping profession*" atau profesi pelayanan bantuan seperti dokter, psikiater, guru dan lain-lainnya (Blocher, 1987).

Mengapa kemampuan melakukan refleksi profesional itu dipandang amat penting dalam kajian keprofesionalan pelayanan bantuan? Jawabannya yang paling mendasar dapat dikatakan bahwa tugas pekerjaan "*helping profession*" itu sangat erat dengan masalah kelangsungan hidup dan nasib masa depan klien atau customer. Contohnya, jika konselor keliru mendiagnosis masalah yang dialami kliennya atau siswa, akan memberikan penanganan yang salah, yang pada awalnya bertujuan membantu, akhirnya justru malah sebaliknya, merusak perkembangan peserta didik yang bersangkutan. Kekeliruan praktik (*malpractice*) pelayanan bantuan profesional yang dilakukan oleh para pengembang tugasnya dapat berakibat fatal, baik bagi klien yang bersangkutan (bahkan dapat kehilangan nyawa) maupun bagi praktikan yang bersangkutan. Bagi profesi keguruan bahkan dampak itu mungkin lebih jauh lagi, ialah terhadap kinerja pembangunan kesejahteraan hidup umat manusia. Mochtar Buchori (1994) menekankan betapa pentingnya kemampuan refleksi profesional itu dimiliki oleh pengembang tugas kependidikan, khususnya para guru.

Urgensi, refleksi -profesional itu bagi bidang profesi keguruan lebih mendasar lagi dengan memperhatikan pertimbangan berikut ini.

1. Meskipun secara umum dan universal telah diakui bahwa bidang pekerjaan kependidikan itu sebagai suatu profesi namun posisinya masih belum sepenuhnya setara dengan profesi yang telah mapan, seperti profesi dokter, jaksa, dan sebagainya, yang bersifat mandiri. Profesi kependidikan cenderung masih barn merupakan profesi yang digaji/dibayar oleh instansi yang mempekerjakannya, terutama pemerintah, dan bukan oleh klien yang langsung menerima pelayanannya. Tidak mengherankan jika diangkat menjadi PNS itu selalu menjadi dambaan para guru. Padahal di negara yang telah maju tidak demikian halnya. Menuju globalisasi yang akan bersifat kompetitif (dengan sistem kontrak kerja), sudah jelas para pengembang profesi kependidikan dan keguruan harus selalu berupaya meningkatkan dan mempertahankan standar kualitas keprofesionalannya agar mampu bersaing (Blocher, 1987).
2. Perkembangan IPTEK sangat mempengaruhi bidang pekerjaan profesi kependidikan dan keguruan, terutama dalam hal antara lain: (a) muatan dan kemasan kurikulum dan bahan ajarnya (*curriculum content and learning resources and materials*), (b) strategi dan metodologi atau teknologi pembelajarannya (*teaching strategies and instructional technology*), dan (c) manajemen sistem pendidikan umumnya dan sistem pembelajaran pada khususnya. Pesatnya kegiatan proyek-proyek penelitian yang dilakukan berbagai pihak semenjak pertengahan kedua dari abad keduapuluh ini telah mengakibatkan terjadinya penambahan akumulasi substansi informasi dan pengetahuan yang bersifat ganda hampir ribuan kali dibandingkan masa sebelumnya. Implikasinya, lembaga-lembaga pendidikan dan para guru harus lebih mampu memilih dan mengemas kurikulum dan bahan ajar mana yang patut diajarkan sesuai dengan tuntutan zaman. Kemudian, pesatnya temuan hasil-hasil uji coba teknologi termasuk teknologi pendidikan telah mengakibatkan tersedianya banyak alternatif pendekatan dan sistem

pembelajaran, contohnya, pendekatan dan sistem pembelajaran AVA, media cetak dan elektronik, TV/radio, satelit, internet, dan sebagainya. Implikasinya, guru dan institusi penyelenggara pendidikan harus mampu memilih dan memberdayakan prinsip pendekatan dan produk teknologi itu bagi sistem pembelajaran yang kinerjanya lebih efektif, efisien, dan produktif. Dengan semakin berkembangnya arena dan cakrawala bidang pekerjaan pendidikan, tuntutan kemampuan manajerialnya semakin meningkat baik pada tataran mikroskopik (PBM), mesoskopik (kelembagaan) maupun makroskopik (strukturalnya).

3. Seirama dengan kemajuan dan sebagai dampak pesatnya laju perkembangan IPTEK itu, maka masyarakat pun telah berubah dan berkembang lebih cepat dan dinamis dari saat ke saat (*everchanging*). Implikasinya terhadap tuntutan persyaratan kerja, standar kehidupan, norma dan etika sosial ekonomi, politik dan kultural juga selalu menuntut perubahan yang selaras. Tuntutan keprofesian, termasuk kependidikan atau keguruan, juga akan berhubungan secara dinamis dengan hal itu.

Dari paparan yang disarikan atas karya Norman Goble (1972) itu tampak benar betapa pentingnya para pengembang profesi kependidikan atau keguruan untuk selalu mengembangkan kemampuan refleksi profesional. Persoalannya sekarang, bagaimana upaya yang seyogianya ditempuh agar para pengembang profesi kependidikan atau keguruan itu lebih mampu melakukan refleksi profesionalnya.

Mengingat refleksi profesional itu pada dasarnya merupakan salah satu langkah kegiatan awal yang amat fundamental dari keseluruhan rangkaian pengembangan sumber daya pada diri manusia (SDM) umumnya dan pengembangan keprofesian khususnya, jawaban atas persoalan di atas itu tidak terlepas dari kiat-kiat yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Dari

konsep pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Harbison dan Myers (1964: 2-3) dapat dijabarkan pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

Pertama, apakah saya telah menyelesaikan pendidikan prajabatan profesional yang disyaratkan untuk mengemban tugas jabatan kependidikan (guru dan atau tenaga kependidikan lainnya) yang telah dijalankan selama ini? Umpamanya, untuk menjadi guru SD pendidikan minimal sederajat D-2, untuk SLTP pendidikan minimal sederajat D-3, untuk SLTA pendidikan minimal sederajat S,, dan untuk perguruan tinggi pendidikan minimal S2. Jika menggunakan patokan akta mengajar, maka SLTP minimal Akta-3, SLTA minimal Akta-4, dan untuk perguruan tinggi minimal Akta-5.

Kedua, apakah saya telah melakukan kegiatan pendidikan dan latihan dalam jabatan (*inservice*) selama mengemban tugas jabatan profesional dibidang pendidikan ini? Kalau pernah ikut pertanyaannya, berapa kali dan berapa lama mengikutinya? Dalam hal/bidang apa? Secara terprogram atau tidak? Di luar atau di dalam institusi sendiri? Diselenggarakannya oleh siapa (Dinas Pendidikan, asosiasi, atau profesi sebagai penyelenggaranya)?

Ketiga, apakah saya pernah terlibat atau berperan serta dalam berbagai kegiatan yang erat bertalian dengan pengembangan kemampuan keprofesian yang diemban selama ini? misalnya: seminar, penelitian, lokakarya, penulisan buku atau karya ilmiah lainnya?. Apakah kegiatan tersebut diselenggarakan oleh Dinas Depdiknas, asosiasi profesi, atau lembaga lain, atau praktik sendiri/ mandiri?

Keempat, apakah selama ini saya telah pernah terlibat menjadi anggota dari organisasi profesi kependidikan dan atau organisasi lain (sosial, politik, keagamaan, kebudayaan, dan sebagainya) yang secara langsung atau tidak langsung bertalian dengan pengembangan keprofesian serta tugas jabatan yang

saya emban selama ini (sebagai ketua/pengurus anggota, penyerta/simpatisan, dan sebagainya)?

Kelima, apakah secara sadar atau tidak sadar saya selalu mematuhi aturan kode etik yang melekat dengan jabatan profesional yang saya emban selama ini? Apakah pernah saya melakukan penyimpangan tertentu karena alasan tertentu pula? Apakah pernah mendapat hukuman karenanya (penangguhan kenaikan pangkat/jabatan, pemindahan/mutasi, penurunan pangkat/jabatan, penurunan gaji, penundaan fasilitas atau kesempatan, dan sebagainya)? Apakah ada pembelaan atau perlindungan (dari organisasi asosiasi, dinas, dan sebagainya)?

Keenam, apakah selama mengemban tugas jabatan profesional kependidikan atau keguruan ini saya selalu sadar akan hak-hak dan kewajiban saya, baik sebagai pribadi (individu) maupun sebagai anggota organisasi' profesi kependidikan atau sebagai anggota organisasi kedinasan/institusi yang secara langsung atau tidak langsung bertalian dengan keprofesian yang saya emban? Apakah pernah atau tidak pernah ada hambatan dalam penunaian hak-hak atau kewajiban itu? Jika tidak terjadi hambatan ataupun terjadi dan apakah telah dengan tepat di atasi atau dibiarkan berlalu saja (hak-hak imbalan jasa, kesejahteraan, kesehatan dan sebagainya)?

Ketujuh, apakah selama ini saya telah merasa dan puas dengan keterlibatan dal= tugas jabatan profesional kependidikan selama ini?

Seandainya Anda dengan jujur dan mau memberi jawaban-- jawaban refleksif keprofesian atas pertanyaan di atas, diyakini Anda akan dapat tumbuh dan berkembang menjadi pendidik yang profesional. Dengan melalui refleksi profesional, setiap guru dapat mengenali dan memahami profit jati diri keprofesiannya. Dengan profit seperti itu guru akan menyadari di mana letak titik-titik kekuatan, kelemahan, peluang dan juga hambatan-hambatannya. Atas dasar itu, guru tinggal

menentukan bagaimana seharusnya menyikapi hal itu secara tepat demi kepentingan kelangsungan masa depannya.

Sebagaimana telah dijelaskan, dengan refleksi profesional, setiap pendidik atau guru akan mengenal dan memahami jati diri profesionalnya. Langkah berikutnya ialah bagaimana seyogianya yang bersangkutan menyikapinya secara tepat. Yang seterusnya sudah barang tentu kemungkinan tindak lanjutnya akan sangat ditentukan oleh kecenderungan-kecenderungan sikap yang bersangkutan.

Secara umum, Fishbein dan Ajzen (1975), menjelaskan bahwa orang akan menunjukkan tiga dimensi kemungkinan kecenderungan arah sikap terhadap suatu hal yang dihadapinya, termasuk profesi kependidikan atau keguruan di dalamnya. Kecenderungan pertama, orang akan menerima kenyataan apa adanya. Dengan kemungkinan ia menerima sepenuhnya (*strongly agree*, sangat setuju), atau menerima seperlunya (*agree*, setuju), atas objek yang disikapinya. Dengan kata lain, yang bersangkutan menyikapi secara positif atau sangat positif suatu hal yang dihadapinya. Dalam konteks bahan telaahan ini berarti seorang guru atau pendidik itu menyikapi tugas-tugas profesionalnya secara positif).

Kecenderungan kedua, orang sebaliknya akan menolak (*disagree*, tidak setuju) bahkan mungkin secara sadar atau tidak sadar sangat menolak (*strongly disagree*, sangat tidak setuju) terhadap suatu hal yang dihadapinya. Hal itu berarti, seorang guru atau pendidik juga sangat boleh jadi sesungguhnya menolak atas tugas jabatan profesionalnya, walaupun secara realitas ia terlibat dengan kegiatan yang bersangkutan. Dengan kata lain seorang guru sangat mungkin menyikapi tugas-tugas profesionalnya secara negatif.

Kecenderungan ketiga, seseorang itu kemungkinan menyikapi suatu hal yang dihadapinya dengan diliputi keraguraguan (*ambivalences*). Dalam hal tertentu sangat boleh jadi yang bersangkutan dapat menerima dan dalam hal lain ia

menolaknyanya. Hal itu sangat mungkin terjadi pada para guru dalam menyikapi tugas profesionalnya.

Secara teoretis dapat dinyatakan bahwa sikap itu pada hakikatnya merupakan kecenderungan untuk bertindak (menerima/melakukan, tidak menerima/tidak melakukan, meragukan/setengah hati) atas suatu hal yang dihadapinya. Dengan sendirinya, hal itu akan sangat berpengaruh pada kinerja yang bersangkutan dalam mengemban tugasnya, termasuk para guru. Atas dasar itu, Johnson dkk. (1972) menempatkan unsur sikap dan kepribadian guru atau pendidik itu dalam posisi struktural perangkat komponen kompetensi atau kemampuan profesional tenaga kependidikan. Dengan kata lain, komponen sikap kepribadian guru itu merupakan fondasi bagi terbentuknya komponen prasyarat kemampuan lainnya, seperti penguasaan bahan, penguasaan teknis profesional/metodologis, penguasaan pola berpikir dan bertindak, penggunaan kemampuan penyesuaian diet secara luwes. Ke semuanya" itu membangun perangkat komponen kompetensi prasyarat (*enabling competencies*) bagi terbentuknya kemahiran penampilan profesional dan dirasakan langsung oleh klien atau siswa yang menerima pelayanan atau perlakuan dari guru yang bersangkutan.

Pernyataan di atas itu didukung pula oleh data empiris yang di ungkapkan PP-IKIP Bandung/UPI (1990) yang dengan melalui studi telusuran (*tracer studies*) atas lulusan program diploma yang dihasilkan LPTK dan non LPTK secara nasional. Hasilnya menunjukkan, guru-guru D3 lulusan LPTK secara sangat signifikan lebih unggul dibandingkan dengan guru-guru D3 lulusan non-LPTK dalam hal kemampuan kinerja profesionalnya, yang juga sekaligus merefleksikan sikap profesionalnya. Untunglah dewasa ini program pendidik prajabatan guru yang non-LPTK itu sudah tidak dilanjutkan lagi.

Namun demikian, yang masih merupakan permasalahan besar bagi nasib pendidikan di Indonesia hingga saat ini adalah

FKIP-FKIP yang diasuh oleh perguruan tinggi yang bukan berasal dari LPTK sama sekali sudah tidak mengembangkan jurusan/program studi Ilmu Pendidikan lagi.

Jika keadaan tersebut dilewatkan saja, maka dapat dibayangkan seperti apa kualitas kinerja para guru di negeri ini, mereka mahir dalam teknik mekanisme pembelajaran, tetapi sikap profesionalnya diragukan. Dapat dimaklumi juga jika pelaksanaan tugasnya dikerjakan dengan setengah hati. Mereka akan dengan mudah pindah atau meninggalkan tugasnya kalau ada kesempatan pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Dengan kata lain, jabatan guru hanya sekedar batu loncatan semata-mata. Implikasinya, kualitas pendidikan (SDM) dewasa ini sulit diharapkan untuk dapat meningkat. Pertanyaannya sekarang, di mana posisi sikap Anda berada? Sudah barang tentu jawabannya terpulung kepada diri Anda masing-masing.

Namun demikian, analisis jati-diri-sikap-profesional itu penting bagi siapa-pun yang ingin sukses dalam menunaikan tugas jabatannya. Bagi mereka yang sudah merasa puas (positif) dengan tugas jabatan profesionalnya semoga dapat berupaya meningkatkannya. Sedangkan yang masih ragu dengan tugas pekerjaannya bahkan mungkin menyangsikan (negatif) tugasnya, sebaiknya segera menentukan sikap apakah terus atau segera beralih ke bidang profesi lainnya, agar tidak bergelimpang dalam kegamangan (kemunafikan) yang secara tidak langsung terus meracuni dan menghambat pendidikan anak bangsa. Jika Anda memilih terus dengan tugas/jabatan guru, segera pilih alternatif pengembangan diri. Kemudian, mereka yang telah benar-benar sadar bahwa tugas jabatan profesional guru itu bukan pilihannya, semoga dapat menemukan alternatif yang lebih sesuai dengan jati diri pribadinya sehingga dapat lebih berbahagia, tanpa melecehkan guru yang masih tetap setia secara positif menekuni tugas profesionalnya.

Daftar Pustaka

- Abin Syamsuddin Makmun. (1997). *Psikologi Kependidikan (Perangkat Sistem Pengajaran Modul)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (1999). *Pengembangan profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- _____. (1999). *Analisis Posisi Sistem Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Depdikbud.
- _____. (1999). *Psikologi Kependidikan (Perangkat Sistem Pengajaran Modul)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PGRI Tahun 1994*
- Anthony 3. Sutich and Miles A. Vich. (1969). *Reading Humanistic Psychology*. Toronto: The Free Press Macmillan Company.
- Biggs, Donald H Blocher, Donald H. (1986). *The cognitive Approach to Ethical Counseling*. New York: State University of New York.
- Blocher, D.H. (1987). *The Professional Counselor*. New York: Mac Milian.
- Blocher, Donald H (1989). *The profesional counselor*. New York: Macmilan publishing company.
- Buchori, M. (1994). *Ilmu Pendidikan dan Praktik Pendidikan dalam Renungan*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah Jakarta Press
- Chung, K.H. dan L.C Megginson. (1981). *Organizational Behavior, Developing Managerial skills*. New York: Harper Row.
- Daniel Goleman .(1995). *Emotional Intellgence*. New York: Batam Books
- Dedi Supriadi. (1990). *Globalisasi: Dunia tanpa Tapal Batas (Tinjauan Buku), Mimbar Pendidikan. Jurnal Pendidikan No 4 Tahun IX. H .60.*

- Depdikbud. (1989). *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 2. Tahun 1989*. Jakarta: Depdikbud.
- Fishbien, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief Attitude, Attention, And Behavior*. Sydney: Addison Wesley Publishing Co.
- Gibson, Robert I Mitchel, Marianne H. (1995). *Introduction to Counseling and Guidance*. New Jersey: Prentice Hal Inc.
- Harbison, F. & Myers, CH. A. (1964). *Education Men Power and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*. New York: McGraw Hill.
- Jervis, P. (1983). *Profesional Education*. London: Croon Helm.
- Landan, R.D. (1978). *Profesional and Management: A Study of Behavior in Organisation*. Queenssand: University of Queensland Press.
- LP IKIP Bandung. (1990). *Laporan Studi Telusuran Kompleksitas dan Sikap Profesional Lulusan Program Diploma LPTK dan Non LPTK*
- Monies, V. C. (1963). *Becoming an Educators*. New York: Houghton Mifflin.
- Oteng Sutisna, (1986), *Administrasi Pendidikan (Dasar-dasar Teoritis untuk Praktek Pendidikan Profesional)*, Bandung: Angkasa.
- PGRI. (1989). *Rumusan Kode Etik Guru Indonesia*.
- Roopnanire, Jaipaul & Johnson, James E. (1993). *Approach to Early Childhood Education*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Samana.(1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suharsimi Arikunto. (1988). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud.
- Sulaeman, M.I. dkk. (1998). *Dasar-dasar Kependidikan*. Bandung: Depdikbud, IKIP Bandung.
- Suparlan. (1984). *Aliran -aliran Baru dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutan Zanti Arbi dan Syahmiar Syahrin. (1992). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Dikti Depdikbud.
- Tilaar. (1994). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Rosda Karya.

Umar Tirtarahardja dan La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*.
Jakarta: Dikti Depdikbud

William C. Cram. (1980). *Theories of Development: Concept and Applications*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Glosari/Senarai

1. Pendidikan pada hakikatnya sebagai upaya pengembangan potensi individu secara optimal dengan memberdayakan potensi lingkungan sebagai fasilitator terjadinya perkembangan. Upaya itu disadari, memiliki tujuan yang jelas dan terarah, manusiawi, normatif, dan terjadi sepanjang hayat, baik di lingkungan keluarga, sekolah/madrasah, maupun di masyarakat.
2. Pendidikan merupakan proses pengembangan tahap demi tahap perkembangan kognitif individu.
3. Psikologi kognitif, bahwa proses belajar pada manusia melibatkan proses pengenalan yang bersifat kognitif.
4. Psikologi humanisme, bahwa (perilaku manusia itu ditentukan oleh dirinya sendiri, oleh faktor internal dirinya dan bukan oleh kondisi lingkungan atau pengetahuan.
5. Psikologi Behavioristis, bahwa perilaku manusia sebagai hasil pembentukan melalui kondisi lingkungan.
6. Organisasi pendidikan menurut model sistem pendidikan nasional Indonesia seperti tercantum dalam UUSPN Tahun 1989 adalah: a) berdasarkan *jenjangnya*, terdiri dari organisasi pendidikan prasekolah/ madrasah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, b) berdasarkan *jalurnya*, terdiri dari organisasi pendidikan sekolah/madrasah dan pendidikan luar sekolah, dan c) berdasarkan jenisnya, yaitu organisasi pendidikan umum, kejuruan, luar biasa, kedinasan, keagamaan, akademik, dan pendidikan profesional.
7. Administrasi pendidikan adalah segenap proses pengerahan pendelegasian segala sesuatu, baik personal, spiritual, maupun material yang bersangkutan-paut dengan pencapaian tujuan pendidikan.
8. Manajemen berbeda dengan administrasi. Dalam suatu kerangka kegiatan administrasi, kegiatan manajemen sangat

menentukan tercapainya tujuan. Jelasnya, manajemen adalah intinya administrasi. Ciri yang paling membedakan antara manajemen dengan administrasi adalah fungsi manajemen yang lebih khusus, yaitu mengelola orang-orang sebagai pelaksana proses administrasi

9. Profesi menunjuk pada suatu pelayanan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadapnya. Tegasnya lagi, suatu profesi secara teori tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa melalui pendidikan atau latihan dalam keahlian tertentu dan kurun waktu yang ditentukan pula. Profesionalitas menunjuk pada kualitas atau sikap pribadi individu terhadap suatu pekerjaan.
10. 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 pendidikan yang profesional.
11. Kode etik berarti pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dengan kata lain, kode etik merupakan pola aturan atau tata cara etis sebagai pedoman berperilaku. Etis berarti sesuai dengan nilai-nilai, dan norma yang dianut oleh sekelompok orang atau masyarakat tertentu.
12. Kode Etik Guru Indonesia rumusan hasil Kongres PGRI tahun 1989: 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila, 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional, 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, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan profesinya, 7) Guru memelihara hubungan profesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial, 8) Guru bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian, dan 9) Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

13. Penerapan kode etik guru Indonesia di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan AD/ART PGRI 1994: a) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia yang berjiwa Pancasila, b) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional, c) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan, d) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses pembelajaran, e) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membimbing peran dan rasa tanggung jawab terhadap pendidikan, f) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya, g) Guru memelihara hubungan sejawat keprofesional, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial, h) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi sebagai sarana perjuangan, dan i) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.
14. Kaitan antara guru dengan masyarakat sesungguhnya karena ada kaitan antara masyarakat dengan pendidikan, yang dapat ditinjau dari tiga segi berikut ini: 1) Masyarakat sebagai penyelenggara pendidikan baik yang dilembagakan (jalur sekolah dan jalur luar sekolah) maupun yang tidak dilembagakan (jalur luar sekolah), 2) Lembaga-lembaga kemasyarakatan dan kelompok sosial di masyarakat, baik langsung maupun tidak langsung, ikut mempunyai peran dan fungsi edukatif, dan 3) Dalam masyarakat tersedia berbagai

sumber belajar, baik yang dirancang (*by designed*) maupun yang dimanfaatkan (*utility*). Manusia berusaha mendidik dirinya dengan memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia dimasyarakatnya dalam belajar, bergaul dan sebagainya.

15. Penerapan kode etik guru dalam keluarga: 1) Guru membimbing anggota keluarganya dengan bimbingan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani anggota keluarganya, pengembangan potensi yang mereka miliki secara optimal sesuai dengan potensi dasarnya, 2) Guru menanamkan kejujuran pada semua anggota keluarga dengan cara melatih mereka hidup jujur, 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang anak dan anggota keluarga lainnya, 4) Guru menciptakan suasana rumah yang membuat seluruh anggota keluarga senang dan giat belajar, 5) Guru mengajak seluruh anggota keluarga untuk bersama-sama bertanggungjawab dalam bidang pendidikan, 6) Guru menanamkan keyakinan kepada anggota keluarga bahwa profesinya patut dihargai karena telah memberi sumbangan terhadap pengembangan manusia dalam berbagai lapisan masyarakat, 7) Guru menciptakan kondisi bagi keluarganya agar mereka mampu berinteraksi dengan profesi selain profesi kependidikan, misalnya mengikuti ceramah keagamaan, seminar kesehatan, bahkan mungkin dengan menjalani kerja sama dengan profesi lain, 8) Guru mendorong anggota keluarga untuk memberikan gagasan, pemikiran, dan saran-saran yang bersifat mengembangkan dan memelihara serta meningkatkan organisasi PGRI, 9) Guru mendidik keluarganya minimal selesai pendidikan dasar 9 tahun, bahkan untuk memberikan contoh kepada masyarakat guru sebaiknya berupaya mendidik anaknya (keluarganya) ke jenjang pendidikan yang setinggi mungkin.

Riwayat Hidup



Endang Sri Suyati, lahir di Madiun, Jawa Timur, 1 September 1964, Puteri ke enam dari delapan bersaudara. Pendidikan SD, SMP , SMA di Madiun dan S1 Bidang Hukum Perdata pada Universitas Merdeka Madiun lulus pada tahun 1988. Melanjutkan jenjang S2 Pendidikan Teknologi Kejuruan pada Universitas Negeri Yogyakarta lulus pada tahun 2004. Sejak tahun 1996 pernah mengajar di fakultas Teknik dengan

mengampu mata kuliah Hukum Perburuhan. Berdasarkan gelar S2 Pendidikan maka beralih keprodi Pendidikan Ekonomi bertugas sebagai Dosen Tetap Yayasan, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya sampai saat ini, serta pernah menjabat sebagai Kabid Pusat Kajian Perempuan tahun 2013 sampai 2017.

Sejak Januari 2018 sampai sekarang menjabat sebagai Kabid. Pengabdian Kepada Masyarakat LP2M UM Palangkaraya. Pada tahun 2016 juara kedua sebagai Dosen berprestasi tingkat Universitas Muhammadiyah Palangkaraya .

Training yang pernah diikuti: 1)Pelatihan Manajemen Usaha bidang Pariwisata bagi Dosen (2015). 2) Pelatihan Penyusunan artikel Jurnal ilmiah bagi Dosen (2015). 3) sebagai Nara Sumber dalam Pelatihan kesehatan reproduksi perempuan bagi dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Palangkaraya (2015). 4) mengikuti Training of Trainer asesor penilaian potensi kepemimpinan di Surakarta (2014). 5) Diklat Penguatan asesor penilaian potensi akademik di Karanganyar (2015). 6) Diklat penyegaran asesor seleksi akademik calon kepala sekolah (2017) di Karanganyar 7) Pelatihan penyusunan proposal penelitian bagi dosen (2014) 8) Pelatihan peningkatan keterampilan dasar teknik

instruksional (2013). 9) Tim penilai/seleksi dan tim pembekalan kegiatan pengembangan sistem penghargaan dan perlindungan terhadap profesi tenaga pendidik se-Kalimantan Tengah program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dinas pendidikan provinsi Kalimantan Tengah (2018).

Artikel yang pernah diterbitkan: 1) Hubungan antara hasil UAN SMP dengan prestasi belajar peserta didik SMA (2015). 2) Pengembangan instrumen evaluasi afektif matakuliah IPS Ekonomi di SMP (2016). 3). Evaluasi penerapan standar Akuntansi keuangan koperasi pada koperasi pegawai Republik Indonesia “Teknologi” (2017). 4). Strategi Mengembangkan Minat Peserta Didik Dalam Pelajaran Akuntansi di SMA Muhammadiyah Palangkaraya (2019). 5) Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palangkaraya (2020). 9). *The Utilization of The Zoom Cloud Meeting Application In The Economic Learning Process For Students* (2021).

Menikah dengan Dr. Sugiharto, M.Pd (Dosen Program Studi Pendidikan Matematika Jurusan PMIPA FKIP Universitas Palangkaraya), diberi amanah dua putra dan satu putri: 1) Gintang Rain Pratama (Dosen Polinema Malang), Dwi Rahmana Septyagoza (anggota POLRI), Nuzulia Bella Destriani, S.KM. (sedang lanjut S2)

PROFESI PENDIDIKAN



Madza Media

✉ redaksi@madzamedia.co.id

🌐 www.madzamedia.co.id

📷 @madzamedia